Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità Assicurative



Anno XXIV N. 92 4°Trimestre 2019

notizis Shfia





Editoriale Vito Manduca

Primo Piano Carmine D'Antonio RIFLESSIONI AD ALTA VOCE SUL CAMBIAMENTO DEL MONDO DEL LAVORO GIOVANILE MONDO SNFIA e dintorni Massimiliano Cannata IL REPORTAGE: VERSO IL RINNOVO DEL CCNL, UNA SFIDA PER LA CIVILTÀ DEL DIRITTO Pari&Impari
Maria Emanuela Basti
LA TUTELA DELLA DONNA
FATTORE CHIAVE
PER LO SVILUPPO
GLOBALE







RIFLESSIONI AD ALTA VOCE SUL CAMBIAMENTO **DEL MONDO DEL LAVORO GIOVANILE**

di Carmine D'Antonio

PREMI, FRODI E CONTENZIOSO R.C. AUTO: NOVITÀ IN VISTA PER LA COLLETTIVITÀ?

REPORTAGE DA NOLA

di Giovanni Di Lascia



Direttore Tecnico Danni e Sinistri di UnipolSai e AD Unisalute

STRAINING

di Emidio D'Onofrio



A I IIVI UL IKE

ATTIVI OLTRE, INSIEME

di Giulio Gaidolfi

Pari&Impari



GIOCHI RIFLESSI 3.0 OFF & ONLINE

UN EVENTO FORMATIVO INTERATTIVO INTERNAZIONALE NEL CUORE DELLE ISTITUZIONI DEMOCRATICHE REPUBBLICANE

di Vito Manduca



LA TUTELA DELLA DONNA FATTORE CHIAVE Per lo sviluppo globale





INCONTRO CON UNA DONNA CHE HA FATTO LA STORIA di Tiziana Ricci

CONVEGNO ENFIBA - CNPO

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO **NELLE IMPRESE ASSICURATRICI** di Angela Pellegrino

25 NOVEMBRE GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

LE DONNE NON SONO PROPRIETÀ DI NESSUNO

di Mirta Marchesini

A PROPOSITO DI GENDER DIVERSITY...

di Concetta Saggio

COMUNICATO STAMPA QUADRIFOR PRESENTATI A MILANO I RISULTATI DELLA NUOVA **INDAGINE QUADRIFOR**

EMERGE UN MODELLO: LA LEADERSHIP TRANSFORMAZIONALE. ABILITANTE E ADATTIVA DELLE DONNE

Stooliando

IL PIL E LE VERITÀ NASCOSTE

La redazione a colloquio con Giuseppe Alvaro

A colloquio con Emmanuele Massagli 1 MERITO, OUALITÀ PROFESSIONALE DEVONO ESSERE I VALORI FONDANTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA - di Massimiliano Cannata









FLASH NEWS DA PARIGI - di Vito Manduca

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE FIRENZE



A... COME ASSICURAZIONE- di Giovanni Zanetti

Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità **Assicurative**



Anno XXIV - N. 92 Quarto trimestre 2019

Direttore Responsabile Saverio Murro

Redattore Capo Vito Manduca

Comitato di Redazione Massimiliano Cannata, Roberto Casalino, Fortunato Ierardo, Vito Manduca, Saverio Murro

Hanno collaborato a questo numero: Giuseppe Alvaro, Maria Emanuela Basti, Massimiliano Cannata, Carmine D'Antonio, Giovanni Di Lascia, Emidio D'Onofrio, Giulio Gaidolfi, Giovanna Gigliotti, Fortunato Ierardo, Mirta Marchesini, Emmanuele Massagli, Angela Pellegrino, Tiziana Ricci, Francesco Rotiroti, Concetta Saggio, Fabio Vecchioni, Giovanni Zanetti

Fotografie e immagini a cura di: Andrea Bevilacqua, Anna Maria Birago, Giuseppe Lerro

Direzione e Redazione Via De Amicis, 33 20123 Milano Tel. 02.8324.1464 - fax 02.8324.1472

Uffici di Roma Corso Vittorio Emanuele II, 287 00186 Roma Tel. 06.31070045 - Fax 06.89013114 e -mail: ufficio roma@snfia.org

Tipografia e stampa Grafica Metelliana S.p.A. Via Sibelluccia, Area P.I.P. 84085 Mercato S. Severino (SA)

Aut. Tribunale di Milano in data 20/09/1996 al n. 591 Iscritto nel Registro degli Operatori Di Comunicazione (R.O.C.) al n. 18595 Distribuzione Gratuita

Associato Unione Stampa Periodica Italiana



Union Network International





Editoriale



Vito Manduca - Redattore Capo

Ciascuna organizzazione
o persona di buona volontà
deve, oggi più che mai,
trovare ogni occasione
per concorrere
al riaffermarsi
di una cultura del bene
comune, agendo
nel quotidiano per ridurre,
meglio per eliminare,
ogni forma
di discriminazione
e/o di violenza,
soprattutto quando legata
al genere.

ma il prossimo tuo..." sembra comandamento superato, obsoleto, non più in linea coi tempi dominati dal virtuale. Sembra in via di sostituzione con "Odia il prossimo tuo..." né religioso né laico, maggiormente gettonato nel primo ventennio del terzo millennio. Il 2019, in particolare, si è caratterizzato per un crescendo di eventi e di avvenimenti, in Italia e nel mondo, taluni ecceziona-

li, talaltri di ordinaria o fisiologica evoluzione, di fronte ai quali non si può rimanere comunque indifferenti.

In qualsiasi ambito osservato, ciò che maggiormente colpisce e fa riflettere è un sottile e subdolo *fil rouge* che attraversa, e unisce, in modo trasversale eventi e accadimenti apparentemente distanti tra loro per materia e per collocazione geografica. Sarebbe più appropriato affermare, per equanimità, che in verità vi sia un doppio *fil rouge* su due binari che marciano, più che paralleli, in direzione opposta, e che potremmo classificare, semplificando, come *esercizio del male*, l'uno, e come *esercizio del bene* l'altro: due modalità di procedere dell'umanità eternamente contrapposte. E che, quando in collisione, devastano coscienze e materialità a prescindere da chi vince e da chi perde.

Volgarità della comunicazione, violenza espressiva e fisica, disprezzo delle diversità, indifferenza verso chi soffre, intolleranza verso le regole. Sono le armi quotidianamente brandite capaci di trasformare ogni luogo di confronto in campo di battaglia aspro e improduttivo. I proiettili che ne escono sono ogive cariche di odio verso il nemico di volta in volta identificato con "l'altro da sé".

Il campo di battaglia globale prediletto è ovviamente la Rete che, oltre al miracolo della trasmissione in tempo reale, urbi et orbi, di ciò che si comunica, offre lo scudo dell'anonimato sostanziale a chi vuole colpire rimanendo, almeno in prima battuta, anonimo e impunito.

La vittima individuata come "nemico", perché semplicemente diverso o non allineato alle idee dell'aggressore, o dei gruppi aggressori, ha poche armi di reazione e contrasto specie se lasciata da sola dal resto della comunità.

Il fenomeno virale dell'hate speech e del clima di odio digitale, vero effetto collaterale dell'Intelligenza Digitale, non sembra al momento trovare efficaci azioni di contrasto: il nuovo spettro nero che si aggira non più solo in Europa ma nel mondo intero.

Rigurgitano così quelle culture e quelle filosofie politiche (certo mai del tutto debellate ma sopite e tenute a freno nella seconda parte del secolo scorso dal progredire di altre culture) inneggianti a presunte superiorità, ora di razze, ora di gruppi politici, religiosi o anche sportivi, ora di appartenenti a questo o a quel genere, ora di semplici individui intellettualmente liberi.

I recenti attacchi a Liliana Segre condensano un po' tutte le tipologie dell'hate speech, avendo la vittima tante caratteristiche che ne fanno un facile e simbolico bersaglio: ebrea, sopravvissuta alla terribile esperienza dei campi di sterminio, testimonial tenace dei crimini contro l'umanità, donna, anziana, rappresentante delle istituzioni democratiche, con l'aggravante di essere senatrice a vita (quindi non eletta dal popolo) e, ancora peggio, indicata da taluni come possibile candidata alla Presidenza della Repubblica. Vittima, dunque, più volte che, anche se "non dimentica e non perdona", certamente "non odia!".

Un profilo davvero intollerabile per chi ha la mente ottenebrata da fallaci ideologie.

Non basta essere sgomenti e indignati per simili attacchi, occorre una levata di scudi permanente sia dalla politica tutta sia dalla società civile.

Editoriale

Il fil rouge, diciamo così del bene, certo non sta fermo (lo si è visto a sostegno della Segre, anche se non con la stessa energia e determinazione da parte di tutti, almeno in Parlamento), si estrinseca nelle azioni positive di contrasto e nella promozione di politiche tendenti specularmente al bene comune, all'educazione a relazioni umane improntate al rispetto della diversità delle razze (se possibile usare ancora questo termine, che forse andrebbe abolito), di genere, di religioni, di censo e di ogni altra diversità. Questo secondo filone dell'agire umano, ricerca del bene comune, sarà pure agognato dalla maggioranza degli individui. Eppure non emergono la potenza e la dimensione, ancor meno l'incisività, salvo casi isolati che raramente diventano "virali" come nel caso di Greta Thunberg per l'ambiente.

Nella nuova arena di competizione del virtuale è il fascino infido

dell'anima oscura dell'umanità che continua a farla da padrone. In questo "brodo virtuale, prima ancora che culturale" le *best practices* non emergono quanto servirebbe e, se emergono, appaiono incerte, timide, a volte non credibili e prive della giusta efficacia per contrastare il male. Ciascuna organizzazione o persona di buona volontà deve, oggi più che mai, trovare ogni occasione per concorrere al riaffermarsi di una cultura del bene comune, agendo nel quotidiano per ridurre, meglio eliminare, ogni forma di discriminazione e/o di violenza, soprattutto quando legata al genere.

Il prossimo rinnovo del CCNL del settore assicurativo potrà essere occasione preziosa per concorrere a questo obiettivo, perseguendo con forza il consolidamento e l'evoluzione di norme tese al rispetto del lavoro, al riconoscimento delle diversità di genere come valore, all'eliminazione delle diseguaglianze, reddituali e professionali, storicamente basate sui generi. Al giusto equilibrio intergenerazionale. Insomma, se in ogni ambito sociale si lavora per eleminare ogni forma di discriminazione, si concorre a neutralizzare anche la cultura dell'odio.

I rinnovi contrattuali, a partire da quello di settore, dovranno con maggiore determinazione del passato, esse-



re occasione per ridare dignità al lavoro. Dignità seriamente messa sotto attacco dalle recenti riforme, in particolare l'abolizione dell'art.18, la misura più lesiva contenuta nel famigerato Jobs Act.

Dignità del lavoro e libertà dalla schiavitù possibili attraverso il lavoro stabile, sono valori costituzionalmente previsti e irrinunciabili, messi tuttavia in discussione con la "politica degli esuberi", spesso praticata dalle imprese solo per accrescere fuori misura i profitti, come il caso annunciato di Unicredit.

In questo numero si è cercato di riservare lo spazio necessario alle questioni legate al genere. Nella rubrica dedicata *Pari&Impari* si è dato risalto a quanto nel settore si sta facendo con la Commissione Nazionale Pari Opportunità, non solo come leva di riequilibrio normativo, professionale e salariale all'interno del settore, ma come concorso all'eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle donne nella società in generale, con una finestra sul 25 novembre — giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

SNFIA farà la sua parte, sia in occasione del rinnovo del CCNL, sia nell'azione quotidiana nelle aziende e nella società.

Riflessioni ad alta voce sul cambiamento del mondo del lavoro giovanile

di Carmine D'Antonio (IVASS) — Consigliere Nazionale SNFIA

La parola d'ordine deve essere governare il cambiamento, partendo dall'attenzione alle persone, che con il loro lavoro devono garantire la più elevata protezione degli assicurati e dei soggetti beneficiari delle prestazioni assicurative.



Carmine D'Antonio

Si è tenuto presso il Salone dell'IVASS il 26 settembre 2019 il convegno: *HR lesson learned: da dove ripartire?* organizzato da IVASS, congiuntamente con il Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione della Banca d'Italia e l'Associazione EFFEBI.

Hanno partecipato esponenti delle direzioni Human

Resources (HR) di Banca d'Italia, IVASS, UnipolSai, Zurich Assicurazioni, BNL BNP Paribas, Microsoft, Ministero dell'Economia e Finanze, ENEL e altri, portando la loro esperienza sui cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. L'evento è stato occasione per un confronto tra diverse realtà del mondo bancario, assicurativo, industriale e istituzionale sui temi di maggiore attualità per la gestione delle risorse umane. In particolare, i panel hanno avuto a oggetto: "L'organizzazione e le nuove generazioni", "Le persone e i loro bisogni" e "I capi e le persone — un rapporto da ripensare".

Il dibattito è stato focalizzato su come:

- tenere insieme le differenze tra le generazioni di lavoratori, e con esse i valori e la cultura di cui sono portatrici;
- far sì che i responsabili delle strutture organizzative parlino la lingua delle nuove generazioni;
- assicurare la cura dei nuovi bisogni delle persone legati ai cambiamenti del lavoro;
- favorire le nuove istanze di conciliazione vita-lavoro;
- HR può intervenire per anticipare, governare e spiegare



il cambiamento dei mestieri e con essi dell'organizzazione;

- garantire una employee experience unica;
- offrire nuovi stimoli professionali quando la carriera è limitata e alcuni lavori spariscono, riducendo le opportunità.

La rappresentanza SNFIA presente ha richiamato l'attenzione generale su alcune questioni poste ai partecipanti e agli organizzatori come interrogativi aperti.

Nell'attuale scenario di propizie prospettive di crescita del settore assicurativo:

- le imprese stanno adottando sistemi di formazione innovativa, continua e condivisa, in grado di formare trasversalmente le professionalità del futuro e di riqualificare quelle esistenti al nuovo contesto, scongiurando la marginalità per gli "over 50"?
- Le scelte strategiche delle imprese si basano su decisioni socialmente sostenibili?
- La "persona umana" è sempre più al centro di queste strategie?

Dal dibattito sono emerse le parole chiave e il focus per interpretare la complessità dell'attuale momento storico. Un tema ricorrente è stato quello di come far dialogare le generazioni, in quanto i modelli relazionali oggi sono complessi e contrastanti. Ad esempio, i giovani sono interessati alla *sharing economy*, non hanno il concetto di possesso, si confrontano con nuovi linguaggi, vivono il breve termine senza pianificare in alcun modo il futuro, sono apparentemente in contatto con tutti ma profondamente soli, non hanno processi di condivisione con gli altri, nel lavoro hanno bisogno di un progetto valoriale.

Perciò, nelle organizzazioni emerge la necessità di creare un nuovo sistema condiviso di valori e di nuovi meccanismi di comunicazione.

La carriera non può essere promessa a tutti e ciò può costituire un forte limite per lo sviluppo dell'impresa; dovrebbero essere attivati altri strumenti d'incentivazione e motivazionali. I leader riconosciuti oggi sono coloro che creano chiarezza, generano un livello di energia e sicurezza nel team e lo portano al successo. Un'azienda vincente è costituita da persone che credono in quello che fanno, hanno talento ma hanno anche bisogno di amare il loro lavoro e di avere un pieno coinvolgimento.

Nel considerare le specificità del settore assicurativo, la delegazione SNFIA ritiene che, nell'attuale contesto storico, alle compagnie sia chiesto di integrare alcune prerogative sociali dello Stato e, quindi, occorrerebbe modificare in senso più inclusivo il meccanismo di accesso ai prodotti e ai servizi assicurativi. L'avvento di Solvency II rischia di

indebolire il ruolo sociale delle assicurazioni in quanto le imprese potrebbero smobilitare le organizzazioni territoriali e/o le attività che non sono più altamente redditizie e che, anche se profittevoli, assorbono parecchio capitale.

Nell'evoluzione del settore la rivoluzione digitale in atto porterà poi forti cambiamenti nell'organizzazione delle imprese.

Nel corso di questa nuova rivoluzione industriale è di fondamentale importanza il ruolo che il Sindacato dovrà svolgere affinché i diritti e la tutela dei lavoratori possano rafforzarsi nella giusta cornice di un progresso umano e civile.

Il tournover del personale e il ricambio generazionale nel settore non saranno sufficienti per coprire, senza abbassare i livelli di produttività, il gap di competenze imposto dalla rivoluzione industriale 4.0.

La competenza e la professionalità saranno fattori essenziali di competitività nella società della conoscenza. Perciò le imprese dovranno fornire ai gruppi di lavoratori (ad esempio, gli over 50) e a quelli esposti a condotte discriminatorie (lavoratori con contratti flessibili, lavoratrici in stato di gravidanza...), il pieno supporto a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie.

La parola d'ordine deve essere governare il cambiamento, partendo dall'attenzione alle persone, che con il loro lavoro devono garantire la più elevata protezione degli assicurati e dei soggetti beneficiari delle prestazioni assicurative. Nel corso di questa nuova rivoluzione industriale è di fondamentale importanza il ruolo che il Sindacato dovrà svolgere affinché i diritti e la tutela dei lavoratori possano rafforzarsi nella giusta cornice di un progresso umano e civile. Ogni cambiamento ne innesca altri a cascata, che possono generare altri problemi. Soluzioni che in certi contesti funzionano bene, in altri no. Perciò le imprese dovrebbero pienamente riconoscere l'importanza di un confronto costruttivo insito nel ruolo del Sindacato, che ascolta continuamente i bisogni delle persone e ha interesse a trovare soluzioni nuove e fruibili.

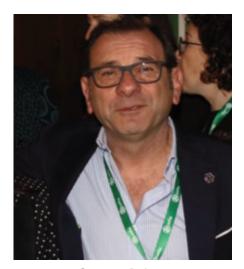
La condivisione della visione sul futuro e sulle prospettive di sviluppo dell'occupazione nelle imprese assicurative, il considerare al centro l'uomo e le sue potenzialità professionali, programmi di formazione continua per l'inclusione nei nuovi lavori, scelte di riorganizzazione socialmente sostenibili, contribuirebbero allo sviluppo, equilibrato e duraturo, delle imprese, e sarebbero un *asset* fondamentale per la crescente domanda di protezione e di sicurezza del nostro Paese.

PREMI, FRODI E CONTENZIOSO R.C. AUTO NOVITÀ IN VISTA PER LA COLLETTIVITÀ?

REPORTAGE DA NOLA

di Giovanni Di Lascia (Groupama Assicurazioni) — Segretario Regionale SNFIA Campania

Il fenomeno delle frodi non può e non deve essere un problema solo delle imprese di assicurazioni e dei suoi dipendenti, ma della collettività e, pertanto, va combattuto con il contributo e l'impegno di tutti.



Giovanni Di Lascia

Il giorno 19 novembre 2019 si è tenuto, presso il Tribunale di Nola, il convegno organizzato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati (COA) di Nola su "Premi, frodi e contenzioso R.C. Auto: novità in vista per la collettività?".

Significativo è stato l'intervento del presidente del Tribunale di Nola, dottor Luigi Picardi, che ha posto l'accento sul problema molto grave e di notevole rilevanza sociale quale quello delle frodi assicurative, evidenziando che il Tribunale Civile si trova spesso in presenza di cause derivanti da attività truffaldine. Il dottor Picardi ha sottolineato che solo unendo le forze di tutti gli operatori in gioco si possono trovare delle soluzioni che consentano di limitare e contrastare questo fenomeno, particolarmente presente nel nolano.

A dare un contributo costruttivo al dibattito sul fenomeno dell'eccessivo contenzioso, conseguente alle frodi assicurative, sono stati chiamati in causa vari esponenti di autorità e figure professionali operanti nel settore assicurativo.

I relatori hanno fornito, secondo il proprio osservatorio, elementi di conoscenza del settore R.C. Auto, dando delle indicazioni sulle problematiche da affrontare, anche in relazione alle prospettive future.

I rappresentanti dell'avvocatura hanno dichiarato di essere consapevoli dell'esistenza del problema delle frodi, ribadendo di aver mantenuto,

da sempre sull'argomento, un atteggiamento non corporativistico e prestando grande attenzione al tema della deontologia professionale, a garanzia dell'esercizio dell'attività degli avvocati. Obiettivo dichiarato dell'avvocatura è quello di diffondere sempre più la cultura della legalità, in modo che la macchina della giustizia possa funzionare al meglio per soddisfare le esigenze dei cittadini.

Al convegno ha partecipato anche l'IVASS, rappresentato dal dottor Carmine D'Antonio, che ha illustrato con dovizia di particolari l'impegno dell'Istituto di via del Quirinale in tema di contenzioso assicurativo, che costituisce per le imprese una significativa area di rischio.

Presenti, oltre a professionisti del settore, l'avvocato Rosa Scandale, Giudice di pace di Marigliano, e i rappresentan-

ti della CONSAP, avvocato Fabiola Cipolloni e Alfredo Vespaziani.

L'avvocato Cipolloni, Responsabile del Servizio Stanza di Compensazione e Ruolo periti della CONSAP, ha evidenziato l'importanza del ruolo dei periti nel contenimento del costo dei sinistri e nella lotta alle frodi. L'accertamento del danno deve, a suo parere, essere svolto da periti che diano garanzia di professionalità e correttezza. Inoltre, le perizie devono essere effettuate da persone fisiche e non da società in quanto l'elaborato peritale deve individuare la persona iscritta al Ruolo. Infine, ha richiamato l'attenzione al contrasto dell'"abusivismo professionale".

Consenso unanime è stato riscontrato sul ruolo inappropriato di periti, studi peritali e consulenti tecnici che iniziano la fase stragiudiziale.

Il Giudice di pace Rosa Scandale ha chiesto una più estesa ricerca della transazione nei procedimenti ordinari, non legati a ipotesi di fenomeni fraudolenti. La stessa ha posto in grande evidenza la circostanza che le parti non riescano a giungere alla definizione della causa e si preferisca aspettare la sentenza, senza che siano esplicitati i motivi. Nel suo intervento, l'avvocato Riccardo Vizzino, nel comune intento di deflazionare il contenzioso e scoraggiare giudizi palesemente infondati, si è fatto fautore di idee e di diverse strategie, sostenendo l'opportunità che le compagnie assicurative assumano l'iniziativa processuale in via preventiva facendo ricorso, in particolare, a due tipologie di azioni contemplate nel codice di rito e cioè all'accertamento negativo del credito e all'accertamento tecnico preventivo. Ha inoltre proposto la preparazione di un libro bianco atto a ricevere ogni denuncia delle evidenti disfunzioni sia strutturali sia professionali nell'ambito degli uffici giudiziari. In tale ottica si è pure sottolineato come la costituzione di banche dati, la possibilità di scambio e incrocio di informazioni, il bisogno di panoramiche statistiche rappresentino il fulcro su cui costruire sofisticati strumenti digitali e operativi per contrastare le frodi. Inoltre, ha evidenziato come a volte la documentazione medica sia incompleta e non sia presente la relativa documentazione fiscale. Un problema emerso nella sua esperienza è quello collegato alle difficoltà nel visitare il danneggiato, per cui ha auspicato che le visite del CTU medico siano svolte in contraddittorio.

Nell'intervento per SNFIA, da me rappresentato nel convegno come Segretario Regionale della Campania, è stato esposto il punto di vista sindacale, richiamando l'attenzione sul problema dell'incolumità dei lavoratori del settore assicurativo presenti sul territorio campano e del loro disagio psicofisico. In particolare dei liquidatori sinistri, che rischiano di ricevere pressioni anche fuori dagli uffici. È necessario avviare un processo di intensificazione del contrasto alle frodi, anche in rami diversi dalla R.C. Auto.

Il fenomeno delle frodi non può e non deve essere un problema solo delle imprese di assicurazioni e dei suoi dipendenti, ma della collettività e, pertanto, va combattuto con il contributo e l'impegno di tutti. Per la copertura del rischio R.C. Auto, come degli altri rischi, il premio corrisposto è strettamente correlato all'entità delle frodi.

Si potrebbe pensare a rendere obbligatoria l'installazione e l'utilizzo di device che rendano più sicura la vettura come: Black box; telecamere anteriori e posteriori; frenata e guida assistita; disattivatore del telefono cellulare. L'argomento, che all'apparenza potrebbe sembrare scollegato dal fenomeno delle frodi, comporterebbe una maggiore sicurezza stradale e renderebbe sempre più difficile organizzare frodi, in presenza di strumenti che rendano accertabile le modalità della guida e dell'evento.

Il rischio da gestire, comunque, è complesso e un eventuale abbandono da parte delle imprese di alcuni territori sarebbe un danno per la collettività, anche in termini di sviluppo e occupazione.

SNFIA ritiene che sia poco lungimirante il percorso, intrapreso da diverse imprese, di abbandono dei territori a rischio di frodi da parte di organizzazioni criminali.

La banca dati IVASS dovrebbe essere non solo più accessibile ma anche maggiormente utilizzata per fare accurate analisi dei fenomeni, creando degli incroci tra le persone coinvolte nei diversi sinistri; analizzando le eventuali relazioni attraverso i codici fiscali e i social contact. I dati dovrebbero diventare maggiormente fruibili. In tal senso si segnala il Protocollo d'Intesa sottoscritto il 20 settembre 2018 dall'IVASS con la Procura Generale della Repubblica di Lecce.

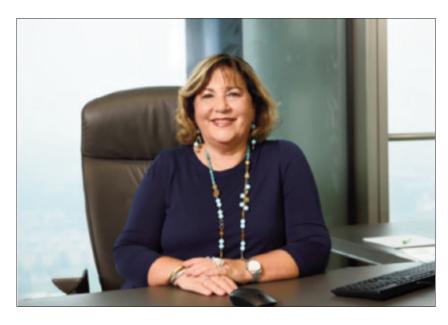
Alfredo Vespaziani, Responsabile Servizio Verifiche e Controlli della CONSAP, ha sensibilizzato alla maggiore educazione assicurativa e sociale per fronteggiare le problematiche, quali quelle relative alla circolazione di veicoli intestati a teste di legno, non assicurati. L'attività antifrode nel settore dei sinistri R.C. Auto potrebbe essere svolta con maggiore efficacia istituendo una Procura unica sul territorio nazionale o un "soggetto pubblico" che abbia il potere di valorizzare l'enorme attività degli uffici antifrode delle singole imprese e degli operatori coinvolti. SNFIA condivide tale necessità. La frode è un danno per i cittadini virtuosi. La prevenzione e il contrasto dei fenomeni criminali con l'impegno di tutti è la condizione necessaria per ridurre il livello di sottoassicurazione presente nel territorio campano.

In conclusione, convegni come quello di Nola sono fondamentali per incrementare il contenuto del concetto di legalità e ottenere una maggiore diffusione della cultura assicurativa, data la sua utilità sociale.



INTERVISTA a GIOVANNA GIGLIOTTI

Direttore Tecnico Danni e Sinistri di UnipolSai e AD Unisalute



Giovanna Gigliotti

Un profilo lineare e di tutto rispetto quello di Giovanna Gigliotti, un itinerario di carriera sviluppato tutto all'interno del Gruppo Unipol fino a portarla al vertice anche di Unisalute.

Dopo la laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Bologna, Giovanna Gigliotti viene assunta dal Gruppo Unipol nell'ambito di un programma di sviluppo dei nuovi talenti. Dopo il master formativo, inizia la carriera come liquidatrice sinistri, per poi assumere ruoli di progressiva e crescente responsabilità anche in ambito tecnico-assuntivo che la portano da Dirigente a gestire il ramo RCG e le linee di business del comparto aziende.

Divenuta Responsabile della Liquidazione Sinistri, gestisce la complessa fusione delle strutture liquidative di Unipol Assicurazioni e Fondiaria-Sai e, nel 2014, assume la carica di Direttore Sinistri di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Da ottobre 2017 è Direttore Tecnico Danni e Sinistri di UnipolSai e coordina tutte le linee di business che riguardano i prodotti, le tariffe, l'assunzione e la liquidazione dei Rami Danni della Compagnia.

Da settembre 2019 è anche Amministratore Delegato di Unisalute S.p.A.

In un mondo e in un tempo contraddittori per le donne in

generale e, in particolare, per quelle al lavoro, mentre le stesse registrano la straordinaria accelerazione per il raggiungimento delle pari opportunità di lavoro e di vita e, nello stesso tempo, patiscono le enormi resistenze opposte da un sistema sedimentato in millenni di dominio al maschile, anche il successo di una sola donna rappresenta una speranza e testimonia una possibilità per tutte quelle che si danno obiettivi ambiziosi. Con questo spirito, volentieri pubblichiamo l'intervista rilasciata alla redazione, grazie anche alla collaborazione delle RSA SNFIA di Unipol.

Dottoressa Giovanna Gigliotti, mantenendo lei l'importante ruolo di direttore area tecnico/assicurativa/sinistri di UnipolSai, anche alla luce del nuovo piano industriale del gruppo Unipol, quale progetto di rilancio di Unisalute sottintende la sua nomina a nuovo AD?

Il nuovo Piano Industriale del Gruppo Unipol vuole segnare un ulteriore passo avanti del Gruppo, da qui al 2021, puntando molto sull'innovazione e sulla tecnologia, la base di un processo ormai maturo che ha portato il gruppo ad essere leader europeo anche dal punto di vista tecnologico nel settore assicurativo.

In un mercato che si fa sempre più competitivo la risposta

L'INTERVISTA

sta nella capacità di evolversi. Questo per noi significa rafforzare la leadership nelle principali aree di offerta assicurativa e nel contempo offrire nuovi servizi nell'ambito di tre ecosistemi: Mobilità, Welfare e Property.

Nell'ecosistema welfare UniSalute avrà un ruolo centrale. Il business di UniSalute (501,9 milioni di raccolta premi nel 2018, +16,7% rispetto al 2017) si costituisce oggi per il 90% nell'erogazione di polizze collettive anche attraverso Fondi (43 fondi di categoria), Casse e Mutue sanitarie. In totale sono 8 milioni gli italiani che sono assistiti dalla Compagnia del Gruppo Unipol.

Ora la sfida è quella di ampliare il nostro ambito di azione coinvolgendo sempre di più la rete distributiva del Gruppo in modo tale da raggiungere oltre alle grandi aziende e i fondi sanitari anche le PMI italiane e il pubblico retail. Il nostro obiettivo è quello di intercettare la parte di spesa sanitaria privata sostenuta dai cittadini che oggi solo in minima parte è intermediata, sempre in un'ottica di massima integrazione tra sanità pubblica a privata.

Vogliamo sviluppare modelli di sanità integrativa a sostegno del sistema pubblico, che comunque deve mantenere un ruolo centrale in termini di universalità del servizio a tutti i cittadini, con particolare riferimento a cronicità, assistenza domiciliare, non autosufficienza e prevenzione. Questo significa che nei prossimi anni la nostra Compagnia sarà coinvolta in una profonda evoluzione: non più solo assicurazione ma servizi integrati a tutto tondo per la tutela della salute, dalla prevenzione alla cura, all'assistenza, al benessere. Per le singole persone e per le imprese. Ci stiamo muovendo da Compagnia assicurativa che sviluppa asset distintivi a leader assicurativo nell'ecosistema welfare, con un'offerta a 360° sulla salute.

Unipol saused

Sede del Gruppo UNIPOLSAI a Bologna

Unisalute è già società leader riconosciuta nel settore assistenza; a quali ulteriori azioni, tradizionali e/o innovative, pensa per la ricerca dell'eccellenza nell'insostituibile servizio alle persone e alle famiglie?

Innovazione per UniSalute significa sapere percorrere nuove strade e nuove idee. Idee che nascono dall'intuizione di ciò che oggi richiede il mercato e che ci permettono di perfezionare la nostra offerta e quindi di rispondere a esigenze sempre più specifiche e particolari sia da parte delle aziende che del singolo. È per noi il modo più efficace di stare accanto ai nostri clienti. Siamo stati ad esempio i primi ad avere ideato la vendita di piani sanitari individuali online personalizzabili per costruire prodotti su misura che servono davvero quando se ne ha bisogno.

Anche per le nostre polizze collettive siamo sempre aperti a nuovi stimoli che ci portano a studiare nuove coperture sanitarie per soddisfare diverse esigenze:

- programmi di prevenzione personalizzati per le principali patologie;
- piani di assistenza domiciliare in caso di non autosufficienza o post ricovero;
- monitoraggio a distanza delle patologie croniche;
- programma di prevenzione dell'obesità infantile;
- pacchetti di diagnosi precoce per le forme tumorali più frequenti.

Tante altre sono le aree innovative su cui stiamo concentrando la nostra attenzione tenendo presente che nei prossimi anni sarà prevista una profonda innovazione nei rapporti con la clientela, sempre più basati sulle nuove tecnologie, che renderanno l'interazione molto più frequente e diretta. La disponibilità e un migliore utilizzo di un maggior numero di dati rispetto a oggi favoriranno, con

il supporto della tecnologia, il delinearsi di un nuovo ruolo delle assicurazioni.

Le tecnologie e-health sono in grado di supportare la creazione di questa "infrastruttura digitale" di servizi sanitari innovativi (e-care) mettendo a disposizione del cittadino strumenti tecnologici che lo aiutino e lo accompagnino nella gestione della propria salute nella vita di tutti i giorni, con facilità, attraverso vari dispositivi (Smartphone, Tablet, sensori...), ovunque esso si trovi, e nel momento del bisogno.

In particolare, la grande diffusione dei dispositivi mobile e il crescente sviluppo dei cosiddetti "wearable" rappresentano dei fattori di grandi potenzialità per supportare l'implementazione di nuovi modelli di assistenza focalizzati sulla prevenzione e sulla qualità della vita.





Quali saranno le linee guida più importanti e innovative di una delle prime Compagnie in Italia nel ramo salute? Come pensa di affrontare la sfida lanciata dai "nuovi" principali competitor, Poste e Istituti bancari?

Come già anticipato, nei prossimi anni la nostra Compagnia sarà coinvolta in una profonda evoluzione: non più solo assicurazione ma servizi integrati a tutto tondo per la tutela della salute, dalla prevenzione alla cura all'assistenza al benessere. Per le singole persone e per le imprese. Ci stiamo muovendo da Compagnia assicurativa che sviluppa asset distintivi a leader assicurativo nell'ecosistema welfare, con un'offerta a 360° sulla salute. Questo grazie anche a SiSalute, società di UniSalute Servizi, controllata al 100% da UniSalute che offre prodotti e servizi sanitari non assicurativi per le imprese e le singole persone.

SiSalute, nell'ambito del welfare aziendale, fornisce già da qualche anno alle aziende pacchetti di *flexible benefit* sanitari con piattaforme dedicate.

L'offerta SiSalute inoltre non si ferma alle aziende ma si rivolge a tutte le famiglie per garantire soluzioni di ottimizzazione della spesa sanitaria privata grazie alle card SiSalute che permettono di effettuare visite, esami, terapie, riabilitazione presso la rete di strutture convenzionate SiSalute, diffuse su tutto il territorio nazionale a tariffe agevolate e che garantiscono elevati standard in termini di qualità e servizi offerti.

In tutto questo il ruolo della rete distributiva del Gruppo Unipol sarà sempre più essenziale nell'accompagnare la nostra crescita sul mercato e nell'offerta di servizi sempre più rispondenti alla domanda dei cittadini e delle aziende anche in ambito welfare.

Oggi Unipol conta la più ampia rete distributiva in Italia, con oltre 2.753 agenzie e 5.615 sub-agenzie, una grande forza in grado di entrare in contatto costante con la clientela per tutte le tipologie di esigenze di protezione e assistenza e di offrire soluzioni personalizzate sia per il retail che per l'azienda.

L'elevata capillarità della rete agenziale garantisce una copertura geografica completa del mercato italiano ed è supportata inoltre da 258 sportelli bancari e 5.489 punti vendita in convenzione legati al segmento bancassurance. Le reti di vendita, poste al centro di un modello multicanale, continuano a essere il punto di riferimento, offrendo sempre più al cliente un servizio di consulenza a 360°. Riguardo ai nuovi principali competitor un ruolo via via crescente è giocato dalla distribuzione bancaria e postale, si sta sviluppando un nuovo filone di offerta, con soluzioni molto semplici anche nelle modalità di attivazione, in grado di offrire risposte a esigenze di protezione specifiche e contingenti anche in ambito salute.

Questa mutazione dell'orientamento della distribuzione bancassicurativa rientra in un'evoluzione più ampia e complessiva dei modelli di servizio delle banche italiane, sempre più orientate ad ampliare la propria offerta dai servizi cosiddetti "core", legati a finanziamenti e impieghi, a servizi in grado di rispondere alla pluralità delle esigenze sia della clientela retail sia di quella corporate. In questo ambito uno dei cardini del cambiamento è di certo rappresentato dall'allargamento dell'offerta a soluzioni in grado di rispondere ai bisogni di protezione di famiglie e imprese.

Le nostre strategie future dovranno tenere sempre più conto di questi nuovi competitor attivando specifiche azioni al riguardo.

Lei oggi ricopre all'interno di Unisalute certo, ma anche all'interno di UnipolSai e quindi del Gruppo, un ruolo importantissimo, di assoluto rilievo. Quali azioni e iniziative di welfare il Gruppo sta portando avanti per favorire il benessere di tutti i propri collaboratori che lavorano in azienda anche nell'ottica di agevolare l'accesso a ruoli via via più apicali soprattutto da parte delle donne, posto che a oggi, anche nel nostro settore del terziario "avanzato", a fronte di un'altissima percentuale di forza lavoro femminile, tale percentuale si assottiglia via via che si sale nella scala di responsabilità e indirizzo aziendale? Insomma, quali le politiche attive di Unisalute, ma, (direi) più in generale, del gruppo Unipol, sulla parità di genere per i prossimi anni?

Le donne hanno un ruolo fondamentale nel mondo del lavoro e in particolare il settore del terziario registra un'altissima percentuale di forza lavoro femminile.

Spesso tuttavia nei sistemi organizzativi vi sono aspetti che ostacolano la mobilità delle donne in posizioni direttive. Troviamo infatti un addensamento della presenza femminile nei livelli intermedi di carriera, mentre sono ancora poche quelle che occupano ruoli apicali.

Guardando al Gruppo Unipol a fine 2018 il personale dipendente delle società è pari a 14.241 persone. Le donne rappresentano complessivamente il 52% dell'organico, quelle in posizione manageriale sono 832 (+4% vs 2017). Tra le 7.437 donne, il 27% ricorre a forme contrattuali part-time, per una migliore organizzazione del proprio tempo vita/lavoro, rappresentando l'88% del totale dei dipendenti in regime di part-time.

Il Gruppo Unipol ha sempre messo in atto azioni e iniziative di welfare volte a favorire il benessere di tutti i propri collaboratori e in particolare per le donne che lavorano in azienda.

Dalle survey che svolgiamo periodicamente con l'Università Cattolica di Milano, emerge che i servizi più apprezzati sono proprio quelli a supporto della genitorialità (dalle convenzioni con gli asili nido, ai centri estivi, ai servizi di orientamento per la scelta delle scuole superio-



ri o per il dopo maturità e le borse di studio del Gruppo Unipol e di Intercultura).

Al fine di agevolare la gestione dei figli, Unipol ha stipulato un accordo con le istituzioni delle principali sedi per offrire ai propri dipendenti il "Servizio Tata", un servizio di baby sitting fidato.

La frontiera su cui stiamo lavorando ora è trasformare il concetto di conciliazione vita-lavoro in sinergia vita-lavoro, visto che la nostra vita non è a compartimenti stagni e

che possiamo beneficiare delle energie e delle competenze che sviluppiamo e alleniamo in tutti gli ambiti di vita (come nel caso del Master Genitori proposto a futuri e neogenitori — Maam, Maternity as a Master — che allena le competenze soft tipiche della genitorialità utili anche sul lavoro; così come i seminari dedicati ai caregiver indirizzati a rigenerare e valorizzare competenze apprese in questo duro lavoro di cura e farne tesoro su tutti i fronti).



Sede Unisalute - Bologna



•

LAVORO

STRAINING

di Emidio D'Onofrio — iscritto SNFIA — GENERALI CHIETI



Emidio D'Onofrio

Un lavoratore vittima di costrizioni organizzative, demansionamenti e — ancor peggio — di aumento spropositato e dequalificante di carichi di lavoro, subisce uno stress psicofisico, con innegabili ricadute sull'autostima...

Sia in ambito medico legale, sia in ambito giuslavoristico, da tempo si sta facendo strada la definizione di *straining* che viene a distinguersi da quella ormai nota del *mobbing*, e sulla quale la Suprema Corte di Cassazione di recente ha voluto fare il punto in occasione di due vicende, nelle

quali i giudici di merito si sono trovati ad affrontare e analizzare tale tipo di conflittualità lavorativa (Cass. 3871 16/02/18 e Cass. 3977 19/02/18).

Il termine *straining* (dall'inglese *to strain*, mettere sotto pressione) fu coniato per la prima volta dal Dottor H. Edge, uno dei massimi esperti in ambito di Psicologia del Lavoro a livello mondiale, e al quale si deve il merito di aver introdotto in Italia tale figura distinguendola da quelle con cui spesso è stata confusa, ossia il *mobbing* e lo *stress occupazionale*.

Secondo gli ermellini, in particolare, lo *straining* può verificarsi in tutti i casi in cui un lavoratore, pur in assenza d'intenti persecutori e di esclusione dal contesto lavorativo, abbia comunque maturato uno stress psicofisico che



trovi la propria fonte in una responsabilità datoriale non continuata ma frequente e ripetuta in un contesto temporale significativo.

Lo straining (anche detto mal di lavorare) si differenzia dal mobbing anzitutto per l'assenza di un fine persecutorio a danno della vittima...

Si tratta, in altri termini, di casi nei quali (si pensi ad esempio alle grosse modifiche riorganizzative comportanti trasferimenti e/o chiusure di uffici e di materie con conseguenti svuotamenti di ruolo da una parte e di sovraccarichi di lavoro dall'altra) il prestatore viene a trovarsi pressato con frequenza da situazioni lavorative assai frustranti, che nel tempo comportino pregiudizio alla propria integrità psicofisica.

Lo straining (anche detto mal di lavorare) si differenzia dal mobbing anzitutto per l'assenza di un fine persecutorio a danno della vittima; nel primo caso, infatti, si assiste a un comportamento ostile, datoriale e/o dei preposti, che non è finalizzato a isolare o allontanare, bensì a vessare il prestatore distorcendone o comprimendone il ruolo e la dignità professionale; inoltre, la condotta datoriale non si attua in maniera continuativa, come nel caso del mobbing, ma si ripete con certa frequenza, oppure con pochi o isolati atti, i cui effetti vengano percepiti dal lavoratore che li subisce in maniera duratura o a volte permanente, con conseguente danno alla salute.

Un lavoratore vittima di costrizioni organizzative, demansionamenti e — ancor peggio — di aumento spropositato e dequalificante di carichi di lavoro, subisce uno stress psicofisico, con innegabili ricadute sull'autostima e sulla propria capacità sociale, fino a maturare nei casi più gravi un danno biologico; ove tali pregiudizi siano da ricollegarsi a comportamenti datoriali vessatori, si può ricadere nello *straining*, che viene a collocarsi fra una situazione di mero *stress occupazionale*, costituito da situazioni di tensione lavorativa in senso lato, e il *mobbing*, continuativo e persecutorio fino all'isolamento totale o addirittura all'allontanamento della vittima dal contesto lavorativo.

In sede civile, lo strumento di riferimento, e di cui attualmente si dispone per reprimere comportamenti datoriali da *straining*, viene individuato, tra le altre, nella norma generale e di chiusura (art. 2087 C.C.), che impone al datore di lavoro di preservare la tutela dell'integrità psicofisica e della dignità del lavoratore e, quando si è in presenza di un demansionamento, nell'art. 2103 C.C.

Ovviamente, a chi si assume leso sarà necessario provare il pregiudizio patito nonché il nesso causale fra quest'ultimo e la condotta datoriale stressogena, in ossequio ai

principi giuridici che sorreggono la responsabilità contrattuale; attività probatoria — questa — sicuramente più agevole che nel *mobbing*, dove, oltre al carattere vessatorio della condotta, dovrà anche provarsi l'intenzione di isolare quel lavoratore finendo per poi allontanarlo dall'ambito lavorativo.

Il giudice di merito, inoltre, come sottolineato di recente dalla Suprema Corte, escluso ogni intento persecutorio della condotta, dovrà comunque verificare se il pregiudizio psicofisico del lavoratore possa ricollegarsi a pressioni da parte del datore di lavoro.

Di creazione giurisprudenziale, e a tutt'oggi carente di una norma che ne definisca i contorni, tale figura deve essere salutata con indubbio interesse, quale categoria dai perimetri di tutela più ampi rispetto al *mobbing* e, in quanto tale, capace di ricomprendere in sé tutte quelle forme di costrizione dannose per la salute e la dignità del lavoratore, assicurando al medesimo una tutela risarcitoria, anche in assenza di continuità e preordinazione nel comportamento datoriale, o in tutti quei casi in cui non sia stato possibile provare gli elementi caratteristici di una condotta mobbizzante.

In conclusione, è auspicabile che le Aziende confermino la loro sensibilità sul tema, esplicitando l'opposizione anche allo *straining*, così come agli altri fenomeni disfunzionali, sui rispettivi Codici di condotta (ad esempio quello di Generali già dichiara che "Il Gruppo contrasta qualunque forma di molestia, intimidazione o mobbing"), anche in ossequio alle più recenti normative¹.

Nota

¹ Si fa riferimento all'art. 26, 3-ter, del c.d. Codice delle pari opportunità (D.lg. 198/2006), come modificato dalla L. 207/2018. Questa disposizione così recita: "I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

ATTIVI OLTRE

INFO E RIFLESSIONI

ATTIVI OLTRE, INSIEME

di Giulio Gaidolfi — Segretario Sezione Pensionati SNFIA



Giulio Gaidolfi

In concomitanza con il Consiglio Nazionale SNFIA, che si è tenuto a Firenze nei giorni 11-12 novembre, la Sezione Pensionati, in accordo con la Segreteria Nazionale, ha organizzato un incontro con i pensionati allo scopo di iniziare un percorso di aggregazione tra i colleghi attivi e quelli in pensione.

Abbiamo avuto una discreta adesione, considerando che era la prima iniziativa di aggregazione, messa in campo dal nostro Sindacato, nell'ambito degli eventi ufficiali. Tale iniziativa ha permesso al Segretario dei Pensionati di confrontarsi con i presenti sulle problematiche gestionali della Sezione.

L'argomento di maggiore interesse per gli iscritti ha riguardato l'adesione alla polizza sanitaria e l'iscrizione alla stessa.

Abbiamo ipotizzato per il futuro una polizza, eventualmente in aggiunta all'attuale, più snella che si possa avvicinare maggiormente alle necessità di una popolazione sempre più anziana, non sufficientemente tutelata dalla Sanità Nazionale che lascia, a dir poco, perplessi.

Visto che l'iniziativa ha avuto un risultato positivo, valuteremo in futuro di rinnovarla.



Pari& Impari

REPORTAGE DAL SENATO

GIOCHI RIFLESSI 3.0 OFF & ONLINE

UN EVENTO FORMATIVO INTERATTIVO INTERNAZIONALE NEL CUORE DELLE ISTITUZIONI DEMOCRATICHE REPUBBLICANE

di Vito Manduca



Vito Manduca - Redattore Capo

Fenomeno, quello
dell'odio digitale,
ancora più devastante
a livello globale
quando è praticato (come
purtroppo avviene)
e diffuso da uomini e donne
detentori di potere
in grado
di influenzare le masse

nternet compie cinquant'anni. Anche se non ha ancora raggiunto la maturità, e ancora meno la saggezza, un dato è incontrovertibile: in cinquant'anni ha radicalmente cambiato il mondo non solo per quanto attiene la velocità e l'ampiezza delle connessioni: a luglio del 2019 sono state contate 4.33 miliardi di persone connesse. Oggi il Web ha cambiato le nostre abitudini, i nostri lavori, i rapporti con le altre persone, i nostri spostamenti. Più semplicemente, le nostre vite. Quella in cui viviamo è a tutti gli effetti una società connessa (Fonte Sole240re). Come tutte le grandi scoperte dell'umanità (e non vi è dubbio che Internet - ARPANET del 1969 - ovvero World Wide Web, sia fra le principali, se non tra le più importanti), fatalmente produce fenomeni che migliorano la qualità della vita delle persone (anche le scoperte nel campo delle armi lo hanno fatto) e, di converso, fenomeni che danneggiano esistenze fino a distruggerle. Basti pensare al fenomeno virale dell'hate speech e del clima di odio digitale. Fenomeno, quello dell'odio digitale, ancora più devastante a livello globale quando è praticato (come purtroppo avviene) e diffuso da uomini e donne detentori di potere in grado di influenzare le masse. È del tutto fisiologico quindi tenere focus costanti per coglierne le opportunità e per contrastarne i pericoli.

Il 7 ottobre 2019, a Roma, su iniziativa dell'Associazione Ex Parlamentari della Repubblica, in collaborazione con Elena Luviso, Mariapia Garavaglia, Livia Turco e l'A.D.E.C.O.C. — Associazione DIRITTI&CULTURE ORGANIZZARE COMUNICANDO — si è tenuto presso il Senato della Repubblica (Palazzo Giustiniani, Sala Zuccari — in diretta streaming di Eurocomunicazioni) l'Evento Formativo Interattivo Internazionale dal titolo GIOCHI RIFLESSI 3.0-OFF&ONLINE, argomentando su altre quattro parole chiave: POTERI|IMMAGINI|TRASVERSALITÀ|HATE SPEECH.

Evento che ha chiuso il 3° ciclo del progetto educativo/formativo GIOCHI RIFLESSI, ideato da Elena Luviso che darà vita a breve al libro magico *Comunicare Educando la Rete*, a cura della stessa.

Dopo la lettura del saluto della Presidente del Senato, Maria Elisabetta Alberti





IN QUESTO INSERTO:

- Massimiliano Cannata: A colloquio con Emmanuele Massagli MERITO, QUALITÀ PROFESSIONALE DEVONO ESSERE I VALORI FONDANTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- Massimiliano Cannata: IL REPORTAGE: VERSO IL RINNOVO DEL CCNL UNA SFIDA PER LA CIVILTÀ DEL DIRITTO
- CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE FIRENZE 11 E 12 NOVEMBRE 2019 MOZIONE FINALE
- Fortunato Ierardo: FOCUS SULL'EVOLUZIONE DEGLI INQUADRAMENTI PROFESSIONALI (Ricerca ADAPT)
- Fabio Vecchioni: DEMANSIONAMENTO COME OPZIONE LEGITTIMA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE
- Vito Manduca: Flash news da Parigi
- Giovanni Zanetti: A... COME ASSICURAZIONE





L'INTERVISTA A COLLOQUIO CON EMMANUELE MASSAGLI – PRESIDENTE ADAPT

di Massimiliano Cannata

«Una stagione economica non esiste più, vanno perciò rivisti i dogmi che hanno regolato per decenni le relazioni industriali, al fine di ritarare il sistema sui bisogni della contemporaneità... Il profondo cambiamento d'epoca che stiamo vivendo evidenzia la necessità di valorizzare non solo e non tanto la posizione occupata dal lavoratore dentro l'azienda ma la preparazione della persona, che è frutto dell'esperienza sviluppata in carriera... Se dovessi spingermi a fantasticare, mi piacerebbe vivere in un mondo in cui venissero applicati contratti che prevedano in maniera chiara un apparato di formazione continua scelta congiuntamente da aziende e lavoratori, un mondo in cui il lavoratore con libertà e autonomia possa decidere in quale direzione crescere nella duplice dimensione esistenziale e professionale».



ADAPT – foto di gruppo e sede

ADAPT nasce per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per l'occupazione e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro. ADAPT è un'associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro.

Emmanuele Massagli, presidente di ADAPT, tra i massimi esperti internazionali di diritto del lavoro, in questa intervista esclusiva concessa a NOTIZIESNFIA affronta i temi della ricerca che l'Istituto sta conducendo per il nostro Sindacato, focalizzata sul sistema di inquadramento professionale del settore assicurativo. «La fase due del lavoro — anticipa lo studioso — ci vedrà proiettati nell'individuazione di alcune esperienze specifiche in tutta Europa. Dobbiamo cercare di capire come e fino a che punto entra il valore della professionalità nei contratti collettivi, questa sarà la sfida dei prossimi anni».



L'INTERVISTA

Prof Massagli proviamo a entrare nella ricerca ADAPT cercando di analizzare la situazione italiana negli equilibri più ampi di un mondo del lavoro che sta mutando assetti, profili ed equilibri della "vecchia" Europa. Quale funzione può avere l'EQF (European Qualification Framework) nel progetto di riforma del sistema classificatorio delle professionalità che le parti sociali sono impegnate a portare avanti?

Potenzialmente potrebbe avere una funzione importante, anche se sono dubbioso... Si tratta di un sistema che permette un ordinamento delle qualifiche e dei titoli di studio, che va incontro a una contrattazione che tenga conto di canali di istruzione anche non formali. Lo scetticismo, mio e dell'Istituto che presiedo, deriva dal fatto che l'EQF, che sta progressivamente perfezionandosi, rientrando sempre più a pieno titolo nella produzione dei nostri certificati di studio, non risulta ancora visibile nei sistemi di relazioni industriali.

Quali sono le ragioni di questo scarso peso specifico?

Non si prende in considerazione l'EQF, perché, lo dico in maniera semplice e sintetica, le nostre realtà industriali tendono a non tenere in debito conto la professionalità del lavoratore. È questo il punto dolens attorno a cui dobbiamo riflettere, perché tutto il sistema delle relazioni industriali possa fare uno scatto in avanti.

Verso il governo congiunto della professionalità

Esistono degli esempi virtuosi che vedono imprese e Sindacato lavorare fianco a fianco per aprire il fronte di un governo congiunto della professionalità?

A livello di contratti nazionali si è ancora visto ben poco di questa prospettiva cui lei fa riferimento. Gli unici due contratti che hanno contenuto un passaggio a un sistema legato alla professionalità sono quelli del settore chimico ed energetico. Persino gli ambiti merceologici, come quello assicurativo, che per loro natura devono essere pronti a trattare aspetti contrattuali legati alla professionalità, almeno a giudicare dagli studi che ADAPT sta portando avanti, risultano ancora in palese ritardo, probabilmente a causa di molte paure della parte datoriale. Si finisce così col replicare lo schema contrattuale in vigore per i metalmeccanici, anche se in questo caso l'industria non c'entra nulla.

Sul fronte aziendale come stanno le cose?

È il terreno di sperimentazione più interessante.

Tralasciando il caso più noto quello di FIAT che, uscita da Confindustria, ha fatto un percorso di uscita dagli inquadramenti metalmeccanici creando un contratto su misura, esperienza non replicabile in quanto nessuna azienda ha le dimensioni e i numeri dell'impresa torinese, va detto che sul territorio qualcosa si muove. Abbiamo esperienze, come quella di Bonfiglioli, una media azienda del settore metalmeccanico che ha operato un'importante riqualificazione degli inquadramenti; ricorderei anche l'esperienza della San Benedetto nel settore alimentare e quella di Gucci nella moda, per rimanere agli ambiti industriali. Se guardiamo ai servizi, il CCNL degli studi professionali è un caso che merita attenzione, perché prevede un'articolazione del sistema classificatorio spalmato su cinque aree professionali, superando la tradizionale gerarchia del sistema classificatorio tradizionale. In questo CCNL si parla di area economica, giuridica, tecnica, sanitaria, odontoiatrica, tutti ambiti che identificano le professioni intellettuali. Ogni area prevede sistemi classificatori retributivi, nel numero di otto complessivi, compresi i Quadri e, aspetto sicuramente rilevante nella "declaratoria", vengono enfatizzati criteri che hanno a che fare con il valore professionale.

A proposito di aspetti retributivi. In diversi settori merceologici le Parti sociali hanno varato delle modifiche concrete al sistema classificatorio delle professionalità, con quali conseguenze sul piano salariale?

Non è stata effettuata, almeno dal nostro Istituto, una comparazione scientifica su questo dato specifico, che si può ottenere con una valutazione sui montanti retributivi prima e dopo la definizione del CCNL. Va detto comunque che ADAPT ha monitorato il riscontro dei Sindacati di settore. Nelle aziende del settore energetico, per esempio, i Sindacati, e ricordiamoci che siamo già al secondo importante snodo che ha varato una diversa modalità, non hanno messo in dubbio il valore dell'operazione fatta. Mi pare un dato molto indicativo, evidentemente il risultato è stato giudicato positivo. Un identico sentiment favorevole abbiamo constatato anche sul fronte dei contratti relativi al settore chimico e farmaceutico.

La specificità del CCNL ANIA

Quali sono i tratti comuni e quali le differenze sostanziali che si possono evidenziare tra il CCNL ANIA e la contrattazione collettiva che regola gli altri settori?

Viene spontaneo affiancare il contratto ANIA a quello in vigore nel settore bancario. Con la differenza che per il settore bancario sul versante della professionalità e della



struttura retributiva si è aperta una discussione più ampia rispetto a quello che sta avvenendo per gli assicurativi, forse perché in quel contratto è più forte il rispecchiamento a una logica gerarchica, baricentrata verso l'alto. Risulta comunque difficile parlare di un settore, come quello delle banche, che con la crisi di questi anni ha dovuto gestire tra i diecimila e i quindicimila esuberi e prepensionamenti attraverso il proprio fondo di riferimento, cosa che ha interessato, ma in proporzioni molto minori, il comparto assicurativo.

Non crede che la fase di trasformazione che stiamo vivendo imponga nuove logiche e nuovi equilibri nell'universo delle relazioni industriali?

In questa grande fase di cambiamento sembra difficile ripensare le fondamenta del contratto, perché ci sono molta tensione e paura; atteggiamento sbagliato perché sono questi i momenti in cui più forte deve essere lo stimolo per gettare lo sguardo oltre. Una stagione economica non esiste più, vanno perciò rivisti i dogmi che hanno regolato per decenni le relazioni industriali, al fine di ritarare il sistema sui bisogni della contemporaneità.

Le best practices a livello europeo

Non siamo forse pronti per un passaggio che impone una cultura e una sensibilità molto diverse rispetto al passato?

Il profondo cambiamento d'epoca che stiamo vivendo evidenzia la necessità di valorizzare non solo e non tanto la posizione occupata dal lavoratore dentro l'azienda ma la preparazione della persona, che è frutto dell'esperienza sviluppata in carriera. Sorprende che questo "salto culturale" sia stato compiuto più in un settore come quello energetico che non in quello assicurativo, da sempre costruito sulle alte professionalità.

Ci sarà pure un motivo che genera questa resistenza, non pensa?

Rivedere un sistema attorno alla valutazione delle professionalità vuol dire per il datore di lavoro preoccupazione. Il sistema gerarchico permette infatti di pagare una persona non per quello che vale ma per quello che gli viene chiesto. È un sistema che nasconde le inefficienze organizzative. Una logica sbagliata, forse giustificabile solo nel settore metalmeccanico dove (anche se la rivoluzione 4.0



Emmanuele Massagli

cambierà anche la catena del valore per quest'ambito, N.d.R.) la posizione che viene occupata nella scia di montaggio ha ancora un senso e appare verificabile il contributo del singolo nel processo produttivo. Nel caso di una professione intellettuale, così come nei servizi, dove è alta l'incidenza delle componenti intangibili, è evidente che quella logica non può essere applicabile.

Lo studio prende in esame alcune importanti best practices europee. Quali casi-nazione andrebbero richiamati che possono avere un'applicazione nel nostro sistema industriale?

Il nostro sistema, a differenza di quelli

nordici, non risente della presenza massiccia del soggetto pubblico nella costruzione dei perimetri contrattuali o delle applicazioni professionali. Nel Nord Europa lo Stato è molto più rilevante, mentre nel sistema italiano, francese, spagnolo e tedesco registriamo una rilevante autonomia delle parti sociali. Venendo ai casi-paesi, va detto che il sistema tedesco si presenta, per chi opera nell'industria, molto interessante, perché prevede la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Sotto il profilo dei servizi credo sia più utile soffermarsi sul caso francese, perché in quella realtà risulta più facile imbattersi in sistemi di inquadramento e classificazione articolati, anche perché la partecipazione diffusa dei lavoratori alla governance dell'impresa, a differenza della Germania, presenta un carattere più gestionale che finanziario. L'Italia può avere un vantaggio in tutto questo...

La ascolto

Il vantaggio di essere terzi tra "cotanto senno", arrivare dopo queste nazioni nella regolazione delle relazioni industriali può, infatti, permetterci di prendere il meglio degli altri sistemi. La nostra ricerca ha analizzato con questa finalità questi casi-paese; ora partirà la fase due del lavoro per SNFIA che ci vedrà proiettati nell'individuazione delle esperienze specifiche in tutta Europa. Dobbiamo cercare di capire come e fino a che punto entra il valore della professionalità nei contratti collettivi, questa la sfida dei prossimi anni.

La formazione "motore" del cambiamento

Nella generale rivisitazione degli inquadramenti profes-



sionali, sollecitata dalla profonda mutazione tecnologica che sta modificando skills, profili e mestieri, che spazio dovrà avere la formazione continua, "motore" di crescita imprescindibile nell'attuale società della conoscenza?

La formazione entra in maniera decisiva nel nostro ragionamento. Distinguerei due canali per fare chiarezza: il canale della formazione obbligatoria rivolta agli adulti, e l'istruzione rivolta ai giovani. Nella complessità di oggi è già molto difficile riorganizzare i curricula scolastici in quanto non esistono più alcune professioni e altre devono essere ancora create. Di riforma della scuola comunque se ne parla e molti cambiamenti sono stati attuati. Molto diversa la questione quando si parla di lavoratori con un'importante esperienza, che hanno una seniority già significativa, che vivono il dell'obsolescenza delle competenze. L'aggiornamento diventa prezioso perché l'esperienza del singolo possa essere vista come un valore e non paradossalmente come un peso.

Facile a dirsi, ma in concreto?

Bisogna rimboccarsi le maniche. Mentre sulla formazione obbligatoria interviene lo Stato, varando riforme su riforme e potenziando la pratica dell'alternanza, la formazione professionale pur essendo una componente strategica rimane "tabù". La formazione continua è governata dai fondi professionali, ed è lì appunto che bisogna intervenire ripensando, e se del caso rivoluzionando, i fondi interprofessionali. Occorre slegare il più possibile la formazione dai bisogni contingenti dell'azienda. Se dovessi spingermi a fantasticare, mi piacerebbe che venissero applicati contratti che prevedano in maniera chiara un apparato di formazione continua scelta congiuntamente da aziende e lavoratori. Nello stesso tempo sarebbe importante prevedere una sorta di "dote scuola" da riconoscere al lavoratore per l'effettuazione di una quota di formazione/aggiornamento da scegliere autonomamente, quota pagata, ma non decisa dall'azienda. Sarebbe un passo importante per rendere la formazione continua una leva potente di rafforzamento dell'occupabilità del singolo lavoratore, ma anche della sua libertà e autonomia, valori decisivi perché completano il profilo professionale di ciascun attore che opera in un'organizzazione produttiva.

Attenzione alla deriva individualistica

A chiusura della nostra conversazione, vorrei che Lei ci aiutasse a proiettarci nel futuro. Quali scenari si apro-

no, in un contesto così mutevole, sul fronte del diritto del lavoro e della contrattazione collettiva?

Domanda difficile. Per 50 anni si è detto che si andava verso la contrattazione aziendale. Se escludiamo alcune grandi aziende, questo non è successo. Penso al patto della fabbrica, siglato lo scorso anno, dove si torna a parlare dell'importanza dei due livelli di contrattazione e del contratto aziendale. Si diceva la stessa cosa nel '93, vuol dire che in sostanza non è cambiato nulla. Si è così verificato che, mentre rimane aperta e irrisolta la discussione sull'adozione della contrattazione aziendale, senza realizzarla, siamo arrivati già a un livello che sta ancora sotto.

Cosa intende dire?

Che già viene praticata la contrattazione individuale. Attenzione, però, che questa contrattazione si regge su logiche sociali molto diverse, perché tende a eliminare ogni intermediazione, svalutando il ruolo e la funzione dei corpi intermedi. Viene così scoraggiata l'appartenenza sindacale, ma anche quella professionale. Mors tua vita mea, questa la filosofia di fondo che guida il singolo che rivendica specifici bisogni economici. Si possono ovviamente intermediare, con l'azione di soggetti della rappresentanza, interessi che accomunano persone all'interno di un orizzonte professionale o sindacale. Nel mondo anglosassone questa è già realtà, soprattutto per quanto riguarda le alte professionalità che esercitano la contrattazione individualmente. Direi che anche in Italia bisogna alzare il livello di attenzione, perché questa pratica non è più così isolata.

Quali contromisure andrebbero prese per frenare questo trend?

Da molti questa nuova pratica è vista come un'evoluzione. Forse perché ripongo molta fiducia nel sistema delle relazioni industriali, vedo come un rischio la sfida tutta individualistica che viene portata avanti in molti contesti. In conclusione è molto semplice trovare l'antidoto. Se i contratti collettivi riusciranno a leggere le esigenze moderne dei lavoratori, ci sarà meno la tentazione di trovare escamotage individuali per avere riconosciuti i propri diritti; se al contrario le parti sociali rimarranno identiche a se stesse, mantenendo gli schemi degli anni Settanta nel modo di fare, nei contenuti delle politiche e nella definizione dei CCNL, alla lunga molti lavoratori, soprattutto quelli più competitivi, tenderanno fatalmente a uscire dall'alveo della contrattazione collettiva, con conseguenze molto difficili da prevedere.



CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE DI FIRENZE (11/12 NOVEMBRE 2019)

IL REPORTAGE

VERSO IL RINNOVO DEL CCNL UNA SFIDA PER LA CIVILTÀ DEL DIRITTO

"Nell'epoca dei robot bisognerà investire sempre di più sul capitale umano, accrescere il ruolo dei lavoratori nelle decisioni d'impresa, guardando se necessario alle esperienze di cogestione del Nord Europa, indirizzare l'innovazione verso un rafforzamento culturale e professionale dei lavoratori"

(Edoardo Segantini-Corsera)

Un Sindacato aperto all'innovazione, plurale, partecipativo, fatto di donne e uomini appassionati e integri, questo è e deve continuare ad essere l'identikit di SNFIA.

Presenta contorni molto netti il messaggio emerso dall'intensa due giorni di Firenze. Dalla città di Dante, "teatro" di quello che per **Stefano Ponzoni** è stato il primo Consiglio Direttivo (dallo scorso aprile in qualità di Segretario Generale alla guida del Sindacato delle Professionalità del settore assicurativo), ha preso le mosse un percorso di impegno che porterà al rinnovo del CCNL per un settore, come quello assicurativo, che avendo superato gli 840 miliardi di euro di investimenti, pari a quasi il 50% del PIL, è una voce portante dell'economia e della ricchezza nazionale.

Conoscenza, consapevolezza, coerenza, responsabilità, condivisione, dialogo, i termini più ricorrenti negli interventi della prima giornata, hanno trovato una sintesi alta nell'esigenza diffusa di ritrovare i fondamenti culturali ed etici su cui orientare l'azione futura del Sindacato. «Il Paese arranca — ha detto il Segretario Generale nella relazione che ha aperto i lavori — alla debolezza del governo si aggiungono lo stato agonizzante dell'economia (da quasi trent'anni cresciamo al ritmo dello "zero virgola"...), la scarsa attenzione per i problemi strutturali, un alto livello di evasione fiscale, l'assoluta mancanza di una politica industriale in una fase in cui il progressivo processo di digi-

talizzazione dei processi imporrebbe degli interventi puntuali sul delicato fronte della formazione e dell'aggiornamento professionale».









L'innovazione come fatto di civiltà

Stiamo scontando un grave deficit di competenza da parte delle *élite*, ma anche la crisi del modello capitalistico fondato sull'avidità e l'ignoranza, che ha dimostrato di non reggere più alla prova dei fatti. Il cambiamento d'epoca che stiamo vivendo, sospinto dalla Globalizzazione e dalla diffusione delle tecnologie, sta investendo non solo i processi produttivi, ma anche la cultura e la concezione del lavoro. Il passaggio dall'analogico al digitale, al centro del dibattito giornalistico di questi tempi, non è solo un fatto tecnico, perché impone un salto "epistemologico" senza precedenti. La trasformazione in atto non va né ostacolata, né negata, ma affrontata con responsabilità perché diventi un fatto di civiltà, capace di portare con sé la ridefinizione di strumenti, regole, insieme a un effettivo progresso sul piano del diritto.



"Il mondo del lavoro in evoluzione: governare il cambiamento"

Alla luce di quello che sta avvenendo in Italia e nel mondo, diventa più facile comprendere il filo rosso attorno a cui è ruotato il Congresso dello scorso aprile sul Garda. L'impegno per un Sindacato che vuole essere al passo con i tempi si presenta certamente difficile, dal momento che tutti i settori della vita civile sono investiti dal vento della trasformazione epocale, cui si faceva riferimento all'inizio. Bisognerà esprimere una grande capacità di proposta in sede di contrattazione, a partire dalla difesa dei livelli contributivi per chi opera in un settore che può vantare risultati operativi in crescita e in assoluta controtendenza. La positività dei numeri è ancora più netta se si considera la

bassissima incidenza del costo del lavoro nelle aziende del comparto.

I temi sul tavolo delle trattative

Sul tavolo delle trattative, come emerso dal vivace dibattito che ha animato dall'inizio alla fine i lavori del Consiglio, occorrerà creare le condizioni perché si possa realizzare una virtuosa corrispondenza tra qualità, professionalità e riconoscimento del merito; l'estensione della polizza sanitaria, che porti verso la costruzione di un Welfare aziendale avanzato e innovativo, coerente con la visione di una long term care strategy che dovrà rispondere alle legittime aspettative di ciascun attore dell'organizzazione produttiva; la ricerca di un benessere esistenziale che travalica ormai la mera dimensione economica. In questa dinamica, ancora purtroppo lontana da quello che avviene nella quotidiana dialettica tra azienda e lavoratore, si inserisce la centralità della formazione, autentico motore di crescita per l'industria della conoscenza che alla terra, al capitale e al lavoro ha aggiunto il sapere come quarto "fattore strategico della produzione".

Altre voci importanti del contratto riguarderanno il fronte dell'ultra-attività che dovrà essere sviluppato, almeno per quanto concerne il comparto assicurativo, puntando l'attenzione sui più giovani, che in un futuro molto vicino si troveranno a dover fare i conti con la sanità pubblica e un welfare state che non scoppiano certo di salute. I nuovi orizzonti dello Smart Working e del lavoro agile, sono gli altri ambiti importanti, dal momento che la profonda trasformazione dei processi produttivi ha reso ormai poroso il "perimetro delle organizzazioni aziendali", liberando lo spazio e il tempo della prestazione da ogni confine predeterminato.

Il pieno rispetto della diversity, di genere ma anche culturale, in aziende che stanno assumendo un volto multietnico, sarà, in particolare, la leva decisiva, che potrà facilitare anche il dialogo intergenerazionale, essenziale per garantire un futuro a un sistema industriale come il nostro che da troppo tempo invoca un "cambio di passo".

The work of the futur

Non si potrà sicuramente affrontare la stagione del rinnovo senza un adeguato approfondimento del contesto socio economico entro cui il nuovo CCNL dovrà collocarsi. Come ha scritto Edoardo Segantini, commentando sul "Corsera" un'interessante ricerca del MIT di Boston (The Work of the Future. Shaping Technology and Institutions) in assoluta controtendenza rispetto a molte posizioni tecno-fobiche,







«nell'epoca dei robot bisognerà investire sempre di più sul capitale umano, accrescere il ruolo dei lavoratori nelle decisioni d'impresa, guardando se necessario alle esperienze di cogestione del Nord Europa, indirizzare l'innovazione verso un rafforzamento culturale e professionale dei lavoratori». Per dirla in breve, «le tecnologie dovranno affiancare le persone, non prendere di certo il loro posto». Humanities e tecnologie, filosofia e scienza, competenze di nicchia e capacità di trovare un percorso armonico che tenga insieme impresa e società, etica e business, natura e cultura, dovranno trovare una corretta sintesi. Ma quello che occorre sottolineare dello scenario tracciato dal MIT, è la riemersione, non certo scontata, del ruolo del Sindacato.

SNFIA, dimostrandosi in sintonia con questa nuova sensibilità, ha dedicato il dibattito di approfondimento della seconda giornata del Consiglio Direttivo alla presentazione del lavoro di ricerca curato da ADAPT: Dalle mansioni alla professionalità. La novità in termini di metodo non potrebbe essere più dirompente: nessuna organizzazione di categoria ha pensato di attrezzarsi con gli strumenti del sapere, non dell'ideologia, intraprendendo un percorso di costruzione partecipata del CCNL non facile né tanto meno scontato.

Sullo sfondo di questa importante iniziativa va collocato lo studio che SNFIA ha commissionato a PROMETEIA sulle prospettive di sviluppo occupazionale del settore assicurativo. Il lavoro, che come ha anticipato Ponzoni, avrà altre tappe successive, aveva sostanzialmente mostrato che:

- il mercato assicurativo italiano è ancora sottodimensionato rispetto a una domanda di servizi e prestazioni in crescita:
- i livelli medi di produttività espressi dai player che operano in Italia appaiono di gran lunga superiori rispetto alla media europea;

- la rivoluzione digitale in atto, al contrario di quanto pensano gli "apocalittici", non determinerà la "fine del lavoro", nell'immediato futuro si registrerà, infatti, un aumento della capacità di raccolta dei premi, un incremento della forza lavoro, soprattutto per quanto concerne le alte professionalità e le fasce dirigenziali.

Verso il neoumanesimo digitale

Questo dunque il terreno di riferimento su cui si è innestato l'approfondimento di ADAPT che ha permesso di dialettizzare questioni e interrogativi importanti, a partire dal rapporto tra tempo di lavoro e mansioni oggettive, che non potrà essere più definito in maniera astratta da sistemi di classificazione rigida. Crollato ogni "schematismo" di matrice kantiana, bisognerà adottare logiche di misurazione della performance e della professionalità adeguate a un universo del lavoro che non ha più niente a che vedere con il sistema industriale di stampo fordista. La sfida si concentrerà sulla ricerca di una corrispondenza praticabile tra la definizione contrattuale e la mappatura delle competenze in divenire dei lavoratori di un settore che sta registrando un profondo cambiamento negli assetti economici e produttivi e nel profilo generale della forza lavoro. Fare in modo che imparzialità ed equità possano rimanere valori essenziali nella valutazione del merito rimane un punto essenziale per un corretto bilanciamento delle politiche retributive. Nel contempo, bisognerà creare i presupposti per praticare un governo congiunto della professionalità, che possa arginare la discrezionalità (altro termine chiave del prossimo CCNL) di una parte datoriale non sempre disposta a far prevalere le ragioni di un equilibrato dialogo sociale.

Il dibattito

Vivace il dibattito che ha evidenziato la voglia di rafforzare la dimensione partecipativa di un Consiglio Direttivo che
si è rivelato autentica palestra di dialogo e scambio di
idee. I Coordinatori dei Gruppi hanno in particolare evidenziato l'importanza della contrattazione di secondo livello e
il ruolo dei CIA. Le esperienze che stanno portando avanti
Cattolica, l'impegno di Unipol e di Generali, su questo
fronte, esprimono versanti decisivi di sviluppo che avranno
il loro peso anche sulla definizione del prossimo CCNL, considerata la dimensione economica/organizzativa di questi
grandi player del settore assicurativo. Importante l'apporto dei Segretari Regionali di Palermo, Milano e Torino.
Saranno infatti i "territori" la frontiera di crescita oltre che
il luogo della sperimentazione e della fermentazione di













nuove idee, nel segno di quello spirito di "comunità" che fa tornare alla mente l'insegnamento "olivettiano". Per non tradire questa impegnativa eredità, morale oltre che culturale, le imprese che si aprono al terzo millennio dovranno, in conclusione, tornare a dialogare con le parti sociali per individuare con trasparenza e correttezza i canali della crescita nel rispetto dei diritti dell'uomo e dei lavoratori, quale unica via che può condurre allo sviluppo sostenibile.

Il "tempo nuovo", di un neoumanesimo integrale, in grado di conferire il giusto significato a quella "responsabilità sociale d'impresa", altro termine passpartout oggi molto invocato, ma sovente troppo male interpretato, comincia da un atteggiamento di sensibile apertura verso le "ragioni degli altri".













CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

FIRENZE, 11 E 12 NOVEMBRE 2019

MOZIONE FINALE

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA, riunitosi a Firenze nei giorni 11 e 12 novembre 2019, ha ascoltato e ampiamente dibattuto la relazione del Segretario Generale Stefano Ponzoni, incentrata su un'analisi approfondita e articolata del contesto socio/politico/economico del nostro Paese, dello scenario internazionale, delle problematiche del settore e dell'azione del Sindacato.

In particolare, il Consiglio Direttivo Nazionale esprime grande preoccupazione in ordine alla caotica e instabile situazione politica del Paese, alle manovre economiche governative che non intervengono sui problemi strutturali ma che, anzi, amplificano il già enorme debito pubblico, scaricandone gli oneri sulle future generazioni; ancora, sulle azioni ben poco incisive a contrasto dell'evasione fiscale, che permane a livelli insostenibili e aggrava gli oneri fiscali di pochi; infine, sul consolidamento di un sistema che non redistribuisce il benessere ma che lo accentra nelle mani di pochi, acuendo il divario economico tra le classi sociali, a detrimento soprattutto di quel ceto medio che SNFIA rappresenta e che la politica e i social stanno dipingendo non più come trampolino sociale ma come casta cui togliere i privilegi.

Il Consiglio Direttivo Nazionale rileva che il comparto assicurativo, nonostante il contesto socio/economico del Paese e la stagnazione che colpisce perfino la forte Germania, continua a mietere utili. La ricerca che SNFIA ha recentemente commissionato a PROMETEIA ha, altresì, confermato che il settore assicurativo italiano ha indici di produttività (premi su dipendenti) nettamente migliori rispetto a quelli degli altri Stati europei; ciononostante, in Italia i dipendenti assicurativi sono retribuiti molto meno della media europea. Questo rappresenta un forte elemento che giustifica l'obiettivo del recupero salariale da perseguire nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Si dovranno, inoltre, creare gli spazi per migliorare il welfare in favore dei lavoratori attivi e di quelli in quiescenza.

Il Consiglio Direttivo Nazionale, mantenendosi nella linea tracciata all'indomani della svolta di Rimini 2017 e, in seguito, nel recente Congresso Nazionale di Garda, ritiene

ormai acquisito e consolidato il metodo di lavoro in squadra e rimarca la centralità del confronto democratico sia a livello nazionale, sia con le strutture territoriali-aziendali e con gli iscritti.

In particolare, il recente Congresso Nazionale ha indicato il percorso che il nostro Sindacato dovrà seguire per mantenersi vicino agli iscritti e tutelarli al meglio: le sempre più veloci e radicali trasformazioni del mondo del lavoro ci impongono costanti aggiornamenti del nostro modo di "fare Sindacato". Si dovrà governare il cambiamento preservando le prerogative d'eccellenza del comparto assicurativo. In proposito, il Consiglio Direttivo Nazionale riconferma e rilancia l'importanza della circolazione della conoscenza, della formazione continua e dell'informazione, quali asset insostituibili per l'acquisizione delle competenze indispensabili per stare al passo con i tempi e per la crescita professionale. In questa direzione vanno il Centro Studi, i programmi formativi e le attività di comunicazione e informazione.

Il Consiglio ritiene che il rinnovo contrattuale di categoria, la cui piattaforma sarà costruita con la più ampia partecipazione di delegati sindacali e iscritti, dovrà avere come principali obiettivi il recupero salariale, volto alla condivisione degli straordinari risultati economici prodotti grazie ai lavoratori; la difesa dell'area contrattuale dal rischio di pericolose esternalizzazioni di attività da parte delle imprese assicuratrici; l'eliminazione delle differenze generazionali e di genere.

Il Consiglio Direttivo Nazionale riconferma, infine, i valori dell'unità sindacale e del rispettoso confronto con le altre organizzazioni, valori che si sono storicamente rivelati vincenti al fine di ottenere i migliori risultati per i propri iscritti e, in generale, per i lavoratori del comparto assicurativo. Il Consiglio sottolinea la necessità di continuare a valorizzare ancor di più l'importanza e le peculiarità dei Sindacati autonomi all'interno del settore assicurativo.

Approvata all'unanimità Firenze, 12 novembre 2019





FOCUS SULL'EVOLUZIONE DEGLI INQUADRAMENTI PROFESSIONALI (Ricerca ADAPT)

di Fortunato Ierardo — Centro Studi SNFIA



Fortunato Ierardo

Uno studio comparativo che ha rilevato, in netta prevalenza, l'anacronismo dei vigenti sistemi classificatori delle professionalità, i quali non rispecchiano più l'attuale contenuto del lavoro nella sua accezione più ampia e le modalità con cui lo si svolge.

La giornata conclusiva del Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA, svoltosi a Firenze nei giorni 11-12 novembre 2019, ha visto al centro dei lavori la presentazione della ricerca che SNFIA ha commissionato ad ADAPT. La finalità di questa iniziativa è stata chiara: approfondire e ampliare il perimetro delle conoscenze del gruppo dirigente di SNFIA sul tema dell'inquadramento professionale, in relazione al sistema classificatorio delle professionalità, e se la nostra categoria resterà ferma o segnerà cambiamenti significativi.

L'occasione, organizzata dal Centro Studi di SNFIA, è servita anche per avviare il più ampio dibattito dei presenti. Subito dopo l'introduzione della ricerca, a cura di ADAPT, i membri del CDN hanno avuto l'opportunità di intervenire con quesiti e riflessioni. Questa modalità interattiva ha dato modo di sviluppare ulteriormente l'illustrazione dei risultati dello studio realizzato.

Nel merito, l'indagine di ADAPT, assolutamente utile per gli addetti ai lavori, mette a confronto, nella loro versione più recente, 35 CCNL (compreso quello ANIA, più il contratto aziendale nazionale di FCA) riferiti approssimativamente a circa l'80% del totale della forza lavoro occupata nell'economia privata (circa 11.400.000 lavoratori dipendenti se consideriamo anche quelli coperti dal CCNL ANIA). Con questa ampia e articolata selezione, estesa anche ad alcune interessanti esperienze internazionali europee ed extraeuropee, SNFIA ha concordato con ADAPT lo studio dei tratti comuni e delle differenze che si possono rinvenire nei vari CCNL dei settori Industria, Agricoltura, Terziario e Servizi.

Uno studio comparativo che ha rilevato, in netta prevalenza, l'anacronismo dei vigenti sistemi classificatori delle professionalità, i quali non rispecchiano più l'attuale contenuto del lavoro nella sua accezione più





ampia e le modalità con cui lo si svolge.

L'approfondimento interno a SNFIA non si esaurirà con la ricerca di ADAPT. La Segreteria Nazionale ha preannunciato al CDN l'intenzione di commissionare a PROMETEIA l'aggiornamento della precedente ricerca, presentata nel numero 90 di NOTIZIESNFIA e illustrata sui territori dalla Segreteria Nazionale, ormai nota a tutti, spostandone ancora in avanti l'orizzonte temporale e con un focus specifico, e ancora più articolato, sulla mappa dei mestieri e delle competenze rilevabili oggi e in prospettiva nel settore assicurativo italiano.

Intanto, per il gruppo dirigente di SNFIA, gli esiti di questa ricerca di ADAPT che cosa possono costituire? Sicuramente

questo approfondito quadro riassuntivo sui vari sistemi di inquadramento professionale rappresenta un altro strumento a disposizione per un'analisi autonoma e indipendente sul grado di arretratezza o di modernità del CCNL ANIA e un altro punto di partenza per le successive riflessioni sugli orientamenti che SNFIA potrebbe scegliere di seguire.

Come ha sottolineato nelle considerazioni conclusive il Segretario Generale, Stefano Ponzoni, la qualità elevata del confronto su questo aspetto cruciale, tra i membri del CDN e ADAPT, dimostra che SNFIA ha imboccato la giusta direzione su cui intende proseguire.



Presentazione della riscerca ADAPT nel corso del CDN – Firenze 12 novembre 2019





DEMANSIONAMENTO COME OPZIONE LEGITTIMA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

di Fabio Vecchioni Consigliere Nazionale responsabile Team Tutela Legale



Fabio Vecchioni

...un abile gestore delle risorse comprende bene come un trasferimento demasionante possa portare a conseguenze doppiamente dannose per l'azienda. In quest'anno di assistenza agli iscritti si sono moltiplicati i casi di demansionamento. Sempre più colleghi si trovano a dover affrontare trasferimenti a incarichi che nulla hanno a che fare con il loro passato professionale, le competenze acquisite ed espresse negli anni, magari confermate da numerose lettere di encomio per gli obiettivi aziendali raggiunti.





Una volta — vigente la tutela della dignità professionale il promoveatur ut amoveatur aveva almeno l'immagine se non il sapore di una promozione per chi, dovendo liberare la propria posizione, veniva spostato ad altro incarico e, nel peggiore dei casi, si passava a un incarico equivalente. Non si trattava certo di una buona prassi delle aziende ma dell'adempimento dei principi costituzionali (art. 36) e della specifica norma del Codice Civile (art. 2103 ante 2015) a tutela dei lavoratori, del loro ruolo e della loro dignità.

In seguito al Jobs Act (D.lg. 81/2015) tale argine allo ius variandi datoriale è stato molto ridotto. Non hanno più valore né le mansioni svolte né le competenze acquisite (per approfondire l'argomento segnalo il recente articolo nostra fiduciaria avv. Annalisa https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/10/02/lavorooggi-il-demansionamento-e-possibile-e-in-italia-accadesempre-piu-spesso/5482924/).

In ambito assicurativo, la tutela della posizione lavorativa, faticosamente guadagnata con anni d'impegno, studio e dedizione, ha subito un altro smantellamento con l'ultimo CCNL, che all'art. 92 ha inserito la classe dei Quadri (per maggiore assimilabilità all'ABI) divisa in due livelli: Funzionari (tra loro fungibili) e le figure del Sesto Livello/Quadro.

In questo quadro normativo — perfettamente inserito nella logica neoliberista imperante — abbiamo sempre avuto la possibilità di operare a favore dei nostri iscritti, direttamente o in supporto ai nostri validi rappresentanti aziendali per trovare soluzioni condivise tali da limitare i danni permessi dalla legge.

Bisogna dare atto della fattiva collaborazione dei colleghi del personale, che hanno spesso affrontato questi trasferimenti col giusto tatto e con la disponibilità a un confronto positivo. Infatti, un abile gestore delle risorse comprende bene come un trasferimento demasionante possa portare a conseguenze doppiamente dannose per l'azienda. Da una parte i danni alla produttività, indotti dalla comprensibile possibile perdita dell'impegno (c.d. commitment) con cui vengono espletate le mansioni e il peggioramento del clima aziendale, dall'altra una disfunzione dell'organizzazione tale da favorire la genesi di uno squilibrio psicofisico a danno del lavoratore.

Il quadro normativo attuale ha potuto sacrificare la dignità professionale dei lavoratori ma non la salute.

Infatti, in ambiente lavorativo, è ancora riconosciuto dall'ordinamento (art. 2087 C.C.) l'obbligo del datore di lavoro a tutelare "l'integrità fisica e la personalità morale" del lavoratore, tanto da definire chiaramente la fattispecie dello stress lavoro correlato (D.lg. 81/2008, vedi anche dal sito dell'INAIL https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stresslavoro-correlato.html).

Nel caso del trasferimento demansionante, quando la situazione lavorativa porti a una situazione di grave disagio tale da costituire un danno alla salute del lavoratore, la questione assume profili di illecito con possibili rilievi penali...

A differenza di quella conosciuta come mobbing, la tutela dal danno alla salute derivante dallo stress lavoro correlato non comporta dover provare la compresenza ripetuta di diversi elementi oltre alla volontarietà dell'effetto lesivo. È sufficiente provare il danno alla salute e la sua connessione alla situazione lavorativa, senza indagini sulla volontarietà o meno di arrecare danni alla persona. L'equilibrio psicofisico del lavoratore viene così tutelato dai deleteri effetti della distratta gestione organizzativa, dalle sviste, dalla poca considerazione degli effetti della gestione poco ponderata che spesso viene espressa nel caos delle riorganizzazioni, fusioni e anche semplici cambi di vertice.

Nel caso del trasferimento demansionante, quando la situazione lavorativa porti a una situazione di grave disagio tale da costituire un danno alla salute del lavoratore, la questione assume profili di illecito con possibili rilievi penali e naturalmente risarcitori in sede civile giuslavoristica (tra le norme principali invocate artt. 2087, 2103

È buona norma quindi anticipare tali effetti con una buona gestione al fine di evitare le conseguenze estreme dalla tutela del lavoratore dallo stress lavoro correlato. Infatti, quando il caso di disagio psicofisico comporti l'inabilità temporanea certificata e parimenti sia accertata (meglio se dal centro di medicina del lavoro) la sussistenza del nesso di causalità dalla situazione lavorativa, potrebbe configurarsi la fattispecie del reato di lesioni colpose (art.

Esiste quindi ancora un presidio di qualità per la tutela del cittadino lavoratore nel caso subisca in ambito lavorativo un grave squilibrio psicofisico causato dalla società per cui lavora (il reato di lesioni colpose è applicabile alle aziende ex D.lg. 231/2001 art. 25 septies) e nel caso possano essere considerate gravi (quando la inabilità temporanea supera di 40 gg.) il reato diventa procedibile d'ufficio, tanto da essere segnalato alla Procura direttamente dall'istituto sanitario.



FLASH NEWS DA PARIGI

FRANCESCO ROTIROTI, SEGRETARIO NAZIONALE SNFIA, NUOVO MEMBRO DEL CAE AXA

Mercoledì 27 novembre 2019 si è tenuta a Parigi la Riunione plenaria del CAE AXA nel corso della quale Francesco Rotiroti, Segretario Nazionale SNFIA è stato nominato nuovo membro permanente della segreteria operativa del CAE AXA, in rappresentanza per l'Italia.

Immediatamente operativo, Rotiroti ha posto nel corso del suo intervento due questioni di alto contenuto sociale e di grande attualità:

- AXA intende essere ancora un'azienda di riferimento per i suoi collaboratori e intende ancora assumersi la propria Responsabilità Sociale d'Impresa in modo tale che non siano i lavoratori a pagare il prezzo del cambiamento?
- Durante la giornata mondiale contro la violenza sulle donne abbiamo letto di tutto. Una notizia mi ha colpito più delle altre. La percentuale di formazione erogata alle donne, a livello mondiale, è inferiore (per quantità, numero di ore, eccetera) a quella erogata ai maschi. Riflessione sulle cause: inconscio? Diamo la stessa opportunità alle donne e lasciamo che sia il merito a parlare!

"La costruzione di qualsiasi carriera non può che fondarsi sul merito!"

Mentre rimandiamo le risposte a un approfondimento nei numeri successivi del notiziario, formuliamo a Francesco Rotiroti come redazione i migliori auguri di buon lavoro.



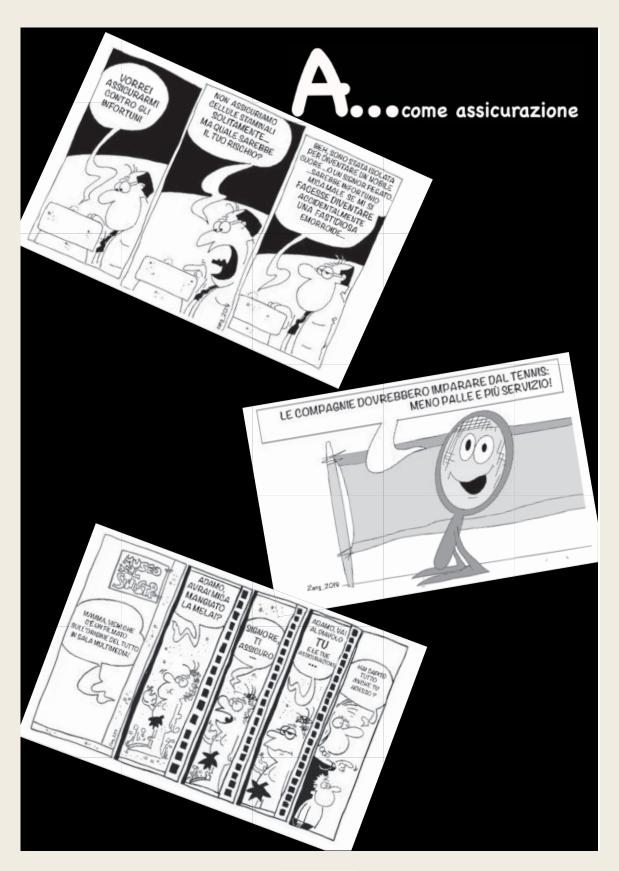
Francesco Rotiroti, Segretario Nazionale SNFIA



VM











Casellati, il confronto fra le generazioni, dedicato alle attività dell'A.D.E.C.O.C e all'attività svolta dalla giurista "per il particolare impegno sociale e scientifico riposto con gran passione e tenacia", soprattutto sulle metamorfosi continue e veloci delle forme di comunicazione che si riflettono sui costumi e sui rapporti intergenerazionali, si è confermato come filo conduttore dell'evento articolato in due momenti separati. Confronto reso concretamente possibile dalla presenza in sala di numerosi adolescenti provenienti da una scuola laziale che lavorano sin dalla nascita del progetto e che continueranno a lavorare sulla prevenzione dei crimini informatici soprattutto durante l'anno scolastico. Presenti anche gli studenti dell'Istituto Cervantes (a rotazione si alternano istituti diversi).

uomo e donna; Valeria Fedeli — Senatrice; Paolo de Nardis — Sociologo, che si sono alternati, relazionandosi tutti in un'atmosfera familiare sia con i ragazzi sia con gli adulti) il fenomeno, ormai imperante e caratterizzante dell'inizio del terzo millennio, dell'utilizzo massivo e intergenerazionale della Rete per qualsiasi forma di comunicazione. Relatori e partecipanti hanno concordato in modo quasi unanime sia sulle grandi opportunità che offre la Rete sia sui rischi prevedibili ma non facilmente prevenibili. La "capitana", come oramai è da tutti e tutte chiamata Elena Luviso, ancora una volta ha centrato gli obiettivi.

La proiezione di video efficaci ha dato valore aggiunto alla riuscita dell'evento, confermando la potenza del comunicare per immagini.









Nella prima parte, l'organizzatrice dell'evento, l'informatica Elena Luviso, giurista informatica, giornalista, presidente dell'Associazione DIRITTI&CULTURE ORGANIZZARE COMUNICANDO, e ideatrice del progetto GIOCHI RIFLESSI, ha posto quale tema dominante degli interventi dei numerosi relatori (fra gli altri: Paola Binetti — Vice Comm. Straordinaria per la tutela e la promozione dei Diritti Umani; Mariapia Garavaglia — Vice Presidente Accademia di Storia dell'Arte Sanitaria; Elena Marinucci — Fondatrice Com.ne Nazionale per la realizzazione delle parità tra

...educare alla poliedricità delle immagini, che possono essere contemporaneamente istruttive o distorsive

Nessun dubbio sul fatto condivisibile che l'avvento, ormai datato di Internet e di tutti i suoi derivati e servizi per il cittadino connesso (Facebook, Posta Elettronica, Instagram, WhatsApp, Home banking, domotica, informatizzazione di uffici pubblici e privati), abbia migliorato e migliorerà notevolmente l'esistenza in tutti i suoi ambiti.



Per rendere ancora di più l'idea dell'importanza della Rete, si è immaginata l'interruzione drastica e irreversibile di ogni connessione: niente mail per spedire le lettere e resse interminabili alle poste; niente bonifici da casa e code snervanti agli sportelli bancari; niente informazioni rapide e sintetiche; niente transazioni onliniente chat... ne; Insomma l'apocalisse



delle comunicazioni, un *day after*! Da qui la consapevolezza che indietro non si torna e che nuove frontiere ci attendono.

Sul versante dei rischi (tanti dei quali sono certezze drammatiche quotidiane), con l'obiettivo dichiarato di «educare alla poliedricità delle immagini, che possono essere contemporaneamente istruttive o distorsive», si è parlato ampiamente del fenomeno virale dell'hate speech e del clima di odio digitale, vero effetto collaterale dell'intelligenza digitale [N.d.R].

Molto efficace, e dirompente, si è rivelata la proiezione di un cortometraggio: la chat di una sedicenne con un anonimo adescatore, adulto, spacciatosi per coetaneo. Nel momento in cui la teenager si lascia convincere a inviare in chat la propria immagine, l'adulto adescatore, potenziale orco, scopre che l'identità dell'adolescente è quella della figlia.

Non credo occorrano altre parole. Anche la sala per un attimo è ammutolita.

Nella seconda parte dell'evento, si è svolta la Cerimonia Istituzionale I Volti della Repubblica X edizione - 73° Storia Italiana di Donne e Uomini della Repubblica, con la premiazione La Rosa dei Venti e Bussola, alla sua X edizione. Elena Luviso, con tale manifestazione, che nasce «in un'ottica interdisciplinare e intergenerazionale, ha voluto fin dall'inizio dare forza al legame fra persone di età e sessi diversi, appartenenti ad ambiti culturali eterogenei per la condivisione del recupero della memoria storica. Il riferimento cronologico di partenza è il 1946, anno del Diritto di Voto a uomini e donne, da cui è scaturita una cittadinanza collettiva».

I premi sono stati conferiti a uomini e donne che, a parere della giuria, ieri come oggi, hanno contribuito e contribuiscono con la loro azione a far crescere sul piano morale e civile la Repubblica e le sue istituzioni. I Premiati e le Premiate:

Premio BUSSOLA 2019

Letizia Battaglia — Fotografa Valeria Fedeli — Senatrice

Premio LA ROSA DEI VENTI

Clara Berna — Ballerina
Michele Carrabba — Sassofonista
Sofia Corradi — Docente universitaria
Alfonsina de Sario — Commissaria
Anna Finocchiaro — Politica
Cinzia Leone — Scrittrice
Nicky Nicolai — Cantante
Linda Laura Sabadini — Statistica sociale
Paola Gregori — Interprete LIS
Silvia Napolitano — Sceneggiatrice
Valentina Passalacqua — Imprenditrice

Sezione GIOVANI 2019

Gabriele Galbato Muscio — Fisico Mariastella Smiraglia — Campionessa Taekwondo Gabriele Granito — Regista Beatrice Messa — Attrice Eva Marris — Pianista.

SNFIA, da sempre in prima linea per la realizzazione delle Pari Opportunità, per la valorizzazione dei meriti in qualsiasi ambito e per il dialogo intergenerazionale, ha partecipato con una propria rappresentanza: Tiziana Ricci e Vito Manduca.



LA TUTELA DELLA DONNA FATTORE CHIAVE PER LO SVILUPPO GLOBALE

di Maria Emanuela Basti Commissione Nazionale Mista per le Pari Opportunità del settore assicurativo

...le compagnie
di assicurazioni
stanno investendo
risorse significative
per garantire
un ambiente produttivo
aperto, orientato al
benessere non solo
economico,
ma esistenziale in senso
più lato, ai propri
dipendenti.



Maria Emanuela Basti

La discriminazione femminile è oggi annoverata, insieme alla sanità. all'istruzione, ai cambiamenti climatici, tra le principali cause della diseguaglianza globale. A ribadirlo è stata la Fondazione Bill Gates che non a caso ha dedicato il suo terzo Goalkeepers Report sullo stato del mondo al tema delle disparità. Se circa mezzo miliardo di persone non accede oggi ai servizi essenziali, sono tante le ragioni profonde che hanno condannato al sottosviluppo intere aree del mondo. Su un piano meno generale, ma non meno urgente, ce ne rendiamo conto in scala ridotta, ma ugualmente impattante, quando osserviamo quello che accade nelle organizzazioni produttive e nei luoghi di lavoro. Uno spaccato interessante è arrivato dall'importante convegno organizzato da ENBIFA-CNPO, che ci ha permesso di capire lo "stato dell'arte" delle pari opportunità nel settore assicurativo.

L'indagine condotta ed elaborata da ANIA ha evidenziato la generale attenzione delle aziende, che operano nel nostro ambito merceologico, su una delle grandi questioni del nostro tempo.





La parità uomo-donna, un equilibrato spazio di opportunità tra le generazioni presenti in azienda, l'incentivazione delle professioni STEAM sono tutti aspetti che bisognerà seguire con molta attenzione, se vogliamo affrontare il futuro con delle chance di successo. Non c'è da farsi illusioni: molto c'è da fare a partire da un rafforzamento della componente femminile nelle posizioni dirigenziali, dall'erogazione di una formazione mirata all'acquisizione delle competenze digitali, che devono intrecciarsi con un'adeguata diffusione di un'adeguata e condivisa cultura dell'inclusione.

Il "prendersi cura di..." e la cultura dell'inclusione

La presidente di Poste, Bianca Maria Farina, ha formulato uno stimolante indirizzo di saluto, aprendo la strada a una serie di testimonianze, tra cui mi piace ricordare l'intervento della Consigliera Nazionale di Parità. Una "finestra" sul mondo, che presenta realtà spesso più "moderne" e in molti casi più "giovani", se osservate in relazione ai modi di concepire e

organizzare il lavoro. Dalla comparazione con queste che potremmo definire best practices abbiamo tratto un importante incoraggiamento: è, infatti, chiaramente emerso dal dibattito che le compagnie di assicurazioni stanno investendo risorse significative per garantire un ambiente produttivo aperto, orientato al benessere non solo economico, ma esistenziale in senso più lato, ai propri dipendenti. Le nostre vite sono sempre più segnate da esigenze familiari che devono praticare la logica del "prendersi cura di..." qualcuno che, di solito più avanti negli anni, ha bisogno di assistenza. Le aziende, nell'orizzonte di una nuova dimensione del welfare, non potranno ignorare questo importante aspetto, perché la conciliazione tra il tempo della produttività e il tempo che passiamo con le persone a noi più care è un fatto di civiltà, che genera valore per tutti.

Il sentiero è comunque tracciato ed è visibile, ma la strada da percorrere è sempre tanta.



INCONTRO CON UNA DONNA CHE HA FATTO LA STORIA

di Tiziana Ricci Commissione Pari Opportunità — Cattolica Assicurazioni

el corso del convegno GIOCHI RIFLESSI 3.0 -OFF&ONLINE, un Evento Interattivo Formativo Internazionale, tenutosi presso il Senato della Repubblica lo scorso 7 di ottobre, al quale ho partecipato come SNFIA insieme al redattore capo Vito Manduca, che sull'argomento ha curato il reportage, ho avuto l'occasione d'incontrare delle donne speciali che con le loro azioni hanno dato una svolta significativa alla cultura civile e sociale della nostra nazione.

Mi ha molto colpita **Elena Marinucci**, Fondatrice Commissione Nazionale per la realizzazione delle parità tra uomo e donna.



Tiziana Ricci

Nata nel 1928, ha combattuto per il divorzio, ha difeso la legge sull'interruzione volontaria della gravidanza, che di fatto ha depenalizzato il reato dell'aborto. È stata colei che ha chiesto a Craxi d'inserire nel programma del suo primo governo iniziative volte alla parità tra uomini e donne, dopo aver conquistato un quarto della presenza femminile negli incarichi direttivi del partito.



Da sinistra: Anna Finocchiaro, Elena Luviso ed Elena Marinucci

Nel 1984 ha presieduto la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità che aveva il compito di adeguare le diverse legiferazioni per eliminare le differenze ostative l'uguaglianza.

Ora Elena ha lasciato da tempo ogni impegno politico ma è presente e partecipe a molte delle iniziative riguardanti il mondo femminile e questo la rende per me la migliore. Come non apprezzare il carattere aperto che ti mette immediatamente a tuo agio, la generosità e la femminilità coniugata in maniera sobria ed elegante?

UN MITO!

Sento di essere stata fortunata per tutto quello che donne come lei hanno realizzato, probabilmente sacrificando la famiglia, gli affetti e combattendo una non facile battaglia che, anche

> oggi, nonostante una maggiore consapevolezza dei propri diritti, ci vede perdenti purtroppo in tanti campi. Dobbiamo sempre ricordarci che le conquiste civili, umane, politiche non sono blindate nel tempo ma si possono perdere in qualsiasi momento e questo ci deve spronare a ritrovare la voglia di agire, il coraggio di esporci e di cementare la coesione tra di noi.

Pari& **Impari**

CONVEGNO ENFIBA - CNPO IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

di Angela Pellegrino — AXA Italia RSA SNFIA e membro della Commissione Nazionale Pari Opportunità



Angela Pellegrino

"...la costruzione di qualsiasi carriera non può che fondarsi sull'impegno" (M.B. Farina)

Il 26 settembre 2019, presso la sede dell'AXA Assicurazioni in Milano, si è tenuto il convegno a cura di ENFIBA, Ente Bilaterale per la Formazione Assicurativa, e CNPO, Commissione Mista Nazionale Pari Opportunità, dal titolo: IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRI-CI. Un convegno dedicato al ruolo delle Compagnie assicurative nella promozione delle professioni STEAM, nella facilitazione del rapporto intergenerazionale e multiculturale nel settore assicurativo.

Il Convegno, fitto d'interventi e testimonianze, è stato aperto dai saluti istituzionali della Dottoressa Maria Emanuela Basti, Responsabile Relazioni Industriali ANIA, del Dottor C. Hoffmann, Presidente ENFIBA, che ha ringraziato il Dottor P. Cohen, Amministratore Delegato AXA, per l'ospitalità e ha auspicato che tutti i lavori della giornata non restassero parole, ma diventassero fatti.

La Dottoressa M. B. Farina, Presidente ANIA, è intervenuta — tramite videomessaggio — rivolgendosi a un mondo assicurativo portatore di valori come *inclusion* e *diversity*, e facendo riferimento all'ottimo lavoro svolto dalla Commissione Mista Nazionale Pari Opportunità del Settore Assicurativo che ha redatto e sottoscritto la "Dichiarazione Congiunta contro le molestie e le violenze di genere".

"Le aziende devono concretamente assumere misure che tengano conto delle differenze"

Proseguendo, ha inoltre auspicato una cultura collettiva che faccia emergere le donne e le loro competenze, una cultura che incentivi il merito senza favoritismi. Le aziende devono concretamente assumere misure che tengano conto delle differenze. ANIA proseguirà con sempre maggiore determinazione al fine di consentire al meglio la conciliazione tra vita professionale e personale. A conclusione del suo intervento, nell'augurare un buon lavoro a tutti, Maria Bianca Farina ha

Pari&Impari



affermato che "la costruzione di qualsiasi carriera non può che fondarsi sull'impegno".

Altri saluti e ringraziamenti hanno visto la partecipazione della Dottoressa F. Bagni Cipriani — Consigliera Nazionale di Parità — che ha dichiarato tutto l'impegno profuso nel contrastare le disparità sul posto di lavoro.

Il Dottor C. Gabba ha enunciato come l'azienda AXA dia grande valore a temi come la diversità, il bilanciamento lavoro/vita personale, l'inclusione, e ha invitato i partecipanti a capitalizzare il lavoro del Convegno facendosi tutti promoter di una giornata di tale importanza valoriale.

Dopo i saluti istituzionali, l'agenda ha visto l'intervento della Dottoressa E. Mariniello — Relazioni Industriali e Risorse Umane ANIA — sulle principali evidenze statistiche del mercato assicurativo in tema di pari opportunità. Lo studio, condotto nell'ambito del settore assicurativo nel decennio 2008-2018, tra i tanti dati illustrati, rivela l'incremento dei dirigenti uomini, il 60% delle donne nei livelli intermedi (4° e 5° livello), ma anche una crescita delle donne nei livelli più alti. Altro dato interessante è stato quello relativo alla partecipazione alla formazione che vede il maggior coinvolgimento degli uomini.

La Dottoressa M. Pira — Giornalista SkyTg24 — ha intervistato la Dottoressa M. Teroni, Founder e Presidente di FacilityLive, sul tema Donne e STEAM. Dopo il video introduttivo su FacilityLive, la Dottoressa Teroni ha raccontato la sua storia, da quando era una giovane studentessa universitaria con sogni e aspirazioni a quando ha fondato la sua azienda, dell'approccio ai suoi colleghi, del fatto che nella sua azienda non si fa nulla per la distinzione perché non vi è distinzione. I suoi colleghi si sentono imprenditori dell'azienda. Inoltre ha illustrato la regola delle 3 ore che applica nella sua azienda: tutti hanno diritto in tutti i giorni dell'anno a 3 ore di permesso da spendere fuori dall'azienda. In pochissimi ne hanno usufruito. Essenziale è la fiducia, "dare fiducia, chiederla e saperla trasferire".

In un dinamico dialogo con la Dottoressa C. Bombelli,

Fondatore e Presidente di Wise-Growth e la Dottoressa E. Luviso, Giurista informatica e giornalista, sul tema rapporti intergenerazionali, è emerso come, ad oggi, attraverso l'uso dei social tutti liberamente inseriamo i nostri dati personali e ne diamo il consenso all'uso in maniera perlopiù inconsapevole, e tutto ciò che questo comporta.

L'intervento sulla Multiculturalità del Dottor J. Allegrini — Industry Head Finance Google Italia - ha illustrato come l'azienda Google, con 100.000 dipendenti in tutto il mondo, è nata e cresciuta con il concetto di diversità nel proprio DNA. "La diversità in Google[...] — racconta Allegrini — viene celebrata, nel senso che non si uniformano le persone che hanno background diversi[...]"; tanto da non

far lavorare insieme persone che provengono dalle stesse università, dagli stessi luoghi. Inoltre, in Google gli avanzamenti di carriera sono equilibrati, calibrati e proporzionati.

Sono stati presentati, presso i corner dedicati, le "best practices" da parte di Generali per il tema Gender, Allianz per il tema Dualità, AXA per i temi worklife balance: strumenti a supporto dei collaboratori, Smart working, parental policy e wellbeing; Groupama per il tema della Multigenerazionalità. Il Convegno si è concluso con l'auspicio e la determinazione da parte di tutti i partecipanti a dare concreta applicazione alla promozione delle professioni STEAM, all'intergenerazionalità e alla multiculturalità nel mondo assicurativo.



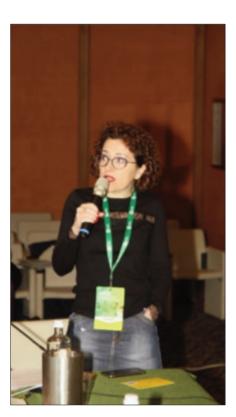


Pari&Impari

25 NOVEMBRE GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

LE DONNE NON SONO PROPRIETÀ DI NESSUNO

di Mirta Marchesini — Allianz Trieste — Segretario Provinciale SNFIA Trieste



Mirta Marchesini

Date da ricordare in Italia:

Fino al 1963 tuo marito poteva picchiarti quando e come voleva.

Della tua vita non importava a nessuno.

Fino al 1968 se tradivi tuo marito finivi in galera.

Dei tuoi sentimenti non importava a nessuno.

Fino al 1975 tuo marito esercitava la sua potestà su di te. Sceglieva al posto tuo. Dei tuoi desideri non importava a nessuno.

Fino al 1981 era in vigore il delitto d'onore. Se tuo marito era arrabbiato con te, poteva ucciderti rischiando solo tre anni di carcere. Se lo avessi ucciso tu, in galera ci saresti rimasta per sempre.

Della tua esistenza non importava a nessuno.



Fino al 1996 la violenza sessuale era considerata un reato contro la morale e non contro la persona. Della tua dignità non importava a nessuno.

Fino al 2013 uccidere una donna in ragione del suo essere donna non era un'aggravante.

Abbiamo dovuto inventar-

ci una parola, **femminicidio**, per ricordarci che esiste la *violenza di genere e che come tale va punita*.

Fino a quando dovremo introdurre nuove norme a tutela della donna non avremo raggiunto nessun successo.

La battaglia sarà vinta quando non ci sarà più bisogno di alcuna legge a protezione specifica delle donne, perché solo in quel momento avremo costruito una cultura diffusa e condivisa di rispetto e piena parità.



A PROPOSITO DI GENDER DIVERSITY...

di Concetta Saggio RSA SNFIA - AXA



Concetta Saggio

Parliamo quindi per ora solo di cifre, che negli ultimi anni hanno visto salire le percentuali di presenza femminile in ogni settore produttivo. Ricerche, convegni, dibattiti, articoli giornalistici... la gender diversity è nel pieno di una ribalta senza precedenti. Il che è un aspetto positivo: che se ne parli, è già un passo avanti. Anche se fosse solo uno degli effetti della nota legge sulle quote rosa, finalmente apriamo gli occhi su un mondo "sommerso" sconosciuto a molti, talvolta anche per scelta relativamente consapevole. Sì, perché nella corsa verso la semplificazione a ogni costo, non piace andare a fondo nelle cose, preferendo sorvolare e andare avanti verso obiettivi sempre più lontani dalla nostra umanità.

Parliamo quindi per ora solo di cifre, che negli ultimi anni hanno visto salire le percentuali di presenza femminile in ogni settore produttivo. E parliamo di una presenza formata e competitiva, almeno sulla carta. Stringendo l'attenzione alla sola Italia — pur non essendo la nazione più rappresentativa in tema di diversity — le donne risultano essere maggiormente istruite dei colleghi uomini, seppur nella misura di circa l'1% in più; nell'ultimo decennio la percentuale di laureate ha avuto un incremen-

to del 52,30% a fronte del 23,8% degli uomini, per un totale di donne laureate del 25% circa superiore al totale uomini. Insomma, le carte in regola sembrerebbero esserci tutte; eppure qualcosa andando avanti si disperde... Perché a fronte di questa istantanea dell'avvio del cammino professionale, quella della sua conclusione ci restituisce un dato contrastante: un gap medio di circa 675,00 euro tra la pensione di un uomo e guella di una donna. Cosa è successo strada facendo? A queste e ad altre domande tenteremo di rispondere nei prossimi appuntamenti, cercando di andare oltre il dato statistico.

Volgiamo prima un ultimo sguardo a "casa nostra". Nel settore assicurativo, un campione di imprese monitorate da una recente ricerca di "Valore D", ha restituito all'indagine indici di inclusione in crescita: la popolazione aziendale risulta in media composta per il 52% da donne. Queste rappresentano il 60,8% degli impiegati, il 35% dei quadri direttivi e il 21,6% dei dirigenti. E queste cifre — limitate al solo nostro settore — già danno un primo accenno di risposta...



Nota della redazione: riceviamo e volentieri pubblichiamo il comunicato stampa diffuso da QUADRIFOR in tema di LEADERSHIP TRANSFORMAZIONALE, ABILITANTE E ADATTIVA DELLE DONNE.



COMUNICATO STAMPA PRESENTATI A MILANO I RISULTATI DELLA NUOVA INDAGINE QUADRIFOR. EMERGE UN MODELLO: LA LEADERSHIP TRANSFORMAZIONALE, ABILITANTE E ADATTIVA DELLE DONNE.

Milano, 14 novembre 2019 - Valorizzare i modelli di leadership emergenti, promuovere una cultura del management più equa e coerente con le nuove esigenze di trasformazione tecnologica, offrire numeri e dati aggiornati per contribuire al dibattito degli stakeholder su questi temi. Sono tra gli obiettivi della nuova indagine realizzata da QUADRIFOR (www.quadrifor.it), presentata il 12 novembre a Milano nell'evento "GENDER DIVERSITY E LEADERSHIP NELL'ERA DIGITALE".

L'indagine, dal titolo "Gender Diversity e Leadership ai tempi della digitalizzazione", delinea identikit, ruolo, saperi, leadership, organizzazioni e visioni del futuro della donna manager e middle manager. Qualche numero: la donna che si iscrive ai corsi di formazione è mediamente più giovane (42,6%), più istruita e più preparata e guesto in guasi tutti i Paesi europei. Più presente nelle imprese di maggiori dimensioni e, in Italia, al Nord, in Lombardia soprattutto, per il 13,5% nelle Risorse Umane, per il 27,7% nella Amministrazione, Finanza e Controllo di gestione e per il 23,6% nel Marketing e Comunicazione. Rispetto al ruolo, prevalente è quello di People Manager: il 71,1% delle donne manager, 7 su 10, ha una diretta responsabilità su un team di collaboratori. Affiorano dalla ricerca differenze rispetto alla percezione di ruolo: le donne privilegiano tra gli elementi di soddisfazione lavorativa fattori qualitativi della propria mansione, mentre i colleghi quelli legati al riconoscimento del loro impegno e della loro capacità competitiva. E, naturalmente, tra gli elementi di insoddisfazione lavorativa ancora quelli legati alla difficoltà di essere riconosciute e di carriera. Anche il modo di lavorare è diverso con differenze che meritano di essere valorizzare e gap di competenze digitali da colmare al più presto.

Se i risultati dell'indagine, ai quali si rimanda, suggeriscono a chi li ha interpretati una visione del business come il "gioco infinto" teorizzato da Sinek nel 2019 - e cioè la necessità di una visione valoriale ed etica da perseguire nel business stesso, forme coraggiose di leadership fondate su affidabilità, fiducia, resilienza, inclusività, capacità di imparare senza aver paura di dimostrarsi deboli, saper vivere il contatto con la propria sfera emozionale e trasformarlo in positivo assist sul lavoro - la leadership al femminile sembra andare verso questa direzione. Con tutte le difficoltà del caso: pochi modelli in cui identificarsi, diversa concezione del potere. Le donne sembrano, anche quando raggiungano ruoli apicali, ancora legate al modello del 'prendersi cura', modello femminile ancestrale che deve però, per rafforzare invece il proprio potere personale, virare dal "prendersi cura" verso, piuttosto, l'"ascolto".

L'obiettivo dichiarato di Quadrifor è contribuire, attraverso



una formazione davvero innovativa e costantemente al passo coi tempi, alla competitività delle imprese, anche e soprattutto delle piccole e medie imprese, che costituiscono l'ossatura del tessuto economico del nostro Paese. Quello che emerge dalla sua esperienza di Ente formatore e dalle indagini che commissiona o realizza, tra cui quest'ultima, è innanzitutto l'assoluta urgenza di intervenire sul digital gap. I numeri parlano chiaro: del 55,7% di laureate, solo il 24,9% sono laureate nel campo ICT e ancora meno, solo il 13,0%, lavora in ambito digitale. Va promossa quindi una cultura dell'innovazione, ma non basta. È necessario sostenere modelli evolutivi delle organizzazioni del lavoro: favorendo culture organizzative inclusive, aperte e plurali; introducendo standard minimi di competenze di genere, promuovendo lo sviluppo di competenze e la formazione continua.

Se questo è quanto hanno commentato, oltre a ribadire il ruolo centrale delle Parti Sociali e dei corpi intermedi nel contribuire a immaginare e delineare policy mirate, i vertici di Quadrifor — la Presidente Rosetta Raso, Il Direttore Roberto Savini Zangrandi e il suo Responsabile per la Formazione Pierluigi Richini — i dati della ricerca sono stati oggetto di un talk, moderato da Monica D'Ascenzo, giornali-

sta de Il Sole 240re, cui hanno partecipato professioniste e manager di rilievo nazionale: Maria Cristina Galgano, AD Gruppo Galgano, Giulia Amico di Meane, Director Talent Garden Innovation School Italy e Carlamaria Tiburtini, HRBP Commercial & Sales, Programs Communication Diversity and Inclusion Leader AVIO AERO. Pur nelle differenti visioni legate al tipo di formazione e di esperienza delle intervenute, la via indicata è stata tuttavia abbastanza univoca: una presa di coscienza del proprio valore da parte delle donne che permetta loro di apportare le loro specificità di approccio lavorativo all'interno dei board aziendali, una consapevolezza più diffusa che tali specificità apportano valore economico allo stesso business d'impresa e l'opportunità di continuare a mettere in campo e a raccontare, ben vengano per ora dalle organizzazioni più grandi, le "buone pratiche" aziendali di inclusività e di apertura a tutte le diversità, non solo alla Gender Diversity.

Il Research Paper e le slide di presentazione della ricerca sono anche disponibili sul sito www.quadrifor.it cui si rimanda per ogni approfondimento.

#QuadriforGenderDiversity



31 ottobre 2019 presentazione a Roma, a Palazzo Merulana, dell' indagine QUADRIFOR nel corso dell'evento dedicato a "GENDER DIVERSITY E LEADERSHIP NELL'ERA DIGITALE"

Sfogliando

IL PIL E LE VERITÀ NASCOSTE

La redazione a colloquio con Giuseppe Alvaro

a contemporaneità si caratterizza per una mole incalcolabile di notizie e informazioni diffuse con una miriade di strumenti che la tecnologia digitale mette a disposizione del cittadino, ovunque egli si trovi. Determinate terminologie, il più delle volte esposte in acronimi, che in un tempo non molto lontano cronologicamente, ma antico dal punto di vista dell'evoluzione, erano prerogativa degli addetti ai lavori, oggi bombardano chiunque, senza che possa esservi, per il cittadino, la possibilità di decodificare detta terminologia criptica e, quindi, di comprendere ciò che le news intendono trasmettere. Coloro che

non hanno la capacità di documentarsi finiscono per snaturare i concetti così come percepiti, alimentando quei luoghi comuni deleteri alla formazione delle stesse coscienze. Per rendere più leggero l'argomento, vien da sorridere pensando alla comicità di un recente film di Albanese in cui il politico Cetto Laqualunque, fra le esilaranti promesse elettorali, garantisce Più PILU per tutti... Non possiamo giurarci che fosse questo l'intento della battuta, ma il doppio senso con il PIL è la prima cosa che ci è venuta da pensare in alternativa al concetto pruriginoso. Tornando alla serietà dell'argomento, Giuseppe Alvaro, professore emerito di Statistica Economica presso la Sapienza, Università di Roma, economista, già consulente di passati governi e autore di numerose pubblicazioni, dopo essersi concesso una pausa offrendo ai lettori una raccolta di aforismi, Dizionarietto per bambini che vogliono crescere e adulti in cerca di identità (EDDA Edizioni), ha deciso, come si usa dire in questi tempi, di ridiscendere in campo, nel suo campo di gioco, da professore, scrivendo sugli argomenti tipici del suo vissuto accademico, Il PIL e le verità nascoste, proposto per EDDA Edizioni, collana di saggistica. Tuttavia, per stile e per modalità di nar-



Giuseppe Alvaro

razione non presenta la pesantezza immaginata di solito per i saggi, ma offre una lettura alla portata di tutti, cogliendo appieno gli intenti dell'autore: far comprendere, dal barbiere al manager, il concetto, il calcolo e la funzione del PIL con una semplice e gradevole lettura. Un libro per tutti, certo, ma utilissimo, a nostro giudizio, per chi è chiamato per professione, per studio o per semplici relazioni sociali a parlare spesso di economia, di PIL e dei concetti che intorno al PIL ruotano. Prezioso per sindacalisti, politici, studenti universitari, consulenti del lavoro, associazioni di categorie industriali e professionali, giornalisti.

Abbiamo incontrato in redazione il professor Alvaro che ci ha ampiamente illuminati

sugli obiettivi del libro e sulle motivazioni che l'hanno indotto a scriverlo.

Professore, perché ha deciso di scrivere un libro divulgativo sul PIL?

Perché, arrivato all'età della pensione e avendo un po' più di tempo per vedere e parlare con le persone, ho potuto toccare con mano che poche, molto poche sono le persone che conoscono il significato, il contenuto e i limiti conoscitivi del PIL. Avendo il PIL assunto una enorme importanza nella vita di ciascuno di noi, ho ritenuto doveroso allestire un libro che, con un linguaggio molto semplice ed esempi tratti dalla vita quotidiana, aiuti il cittadino e, in particolare, i lavoratori, i sindacalisti e, perché no, i politici e i giornalisti, a comprendere appieno cosa contiene, cosa rappresenta e cosa esprime il PIL.

In sostanza, ha voluto smitizzare il PIL?

No. Il PIL è un fondamentale punto di riferimento per la definizione delle linee di politica economica da adottare per il governo dell'economia di una collettività. Ho cercato di far presente che il PIL è necessario, ma non sufficien-

Sfogliando

te per governare i problemi della Società. Ho cercato di farlo rendendo alla portata di tutti ciò che gli altri hanno mitizzato. Assistendo ai dibattiti televisivi tra politici, sindacalisti, giornalisti, esperti si ascoltano parole di grande venerazione nei confronti del PIL che finiscono per fargli assumere la veste della sacralità. Ho sempre ritenuto un grave errore fargli assumere tale veste fino al punto di arrivare a respirare l'aria della sua venerazione.

È un giudizio severo. Da cosa nasce questa sua preoccupazione?

Veda, il PIL è una misura parziale della realtà che ciascuno di noi con la sua

quotidiana attività lavorativa costruisce, perché si riferisce solo e soltanto a ciò che avviene nel Mercato. In più, per i criteri che in pratica si adottano per valutarlo, il PIL presenta contraddizioni logiche, finzioni contabili al limite dell'assurdità, rispetto alla realtà che vuole rappresentare.

Se è calcolato in tutto il mondo, come mai nessuno finora si è accorto di queste incoerenze e contraddizioni? Faccia qualche esempio.

Non sempre la maggioranza è nel vero e tanto meno lo è chi pensa di esserlo perché segue la maggioranza. Se il PIL dà conto solo e soltanto di quello che avviene nel Mercato e se il Mercato rappresenta solo una parte della realtà, è immediato dedurre che il PIL non sa nulla di ciò che avviene fuori del Mercato, ossia di ciò che avviene fuori del Mercato, ossia di ciò che avviene nella Società. L'errore che si commette è, a mio parere, di identificare il Mercato con la Società e, quindi, di governare la Società ritenendo che il PIL esprima anche i problemi e le esigenze della Società.

Più esplicitamente: il PIL per Lei non è più rappresentativo della realtà che ciascuno di noi vive, conosce e determina con la sua quotidiana attività lavorativa.

Esattamente. Credo che il periodo che stiamo vivendo dimostri ampiamente che il PIL è solo una parte non rappresentativa della realtà, quindi, dei problemi che agitano il complesso della Società. Oggi, Mercato e Società si intrecciano e reagiscono molto più intensamente che nel passato. È chiaro che senza il Mercato, la Società non conosce il progresso e lo sviluppo economico. Ma deve apparire egualmente chiaro che senza la Società il Mercato è fine a se stesso, il Mercato non va molto lontano. Mercato e Società insieme si tengono e insieme cre-



scono. Senza lo sviluppo dell'uno non si realizza lo sviluppo dell'altra e viceversa.

Professore, qualche esempio per rendere espliciti questi vuoti conoscitivi che il PIL registra nella quantificazione della realtà. Credo di aver richiamato e illustrato nel testo numerosi esempi che nel tempo sono stati utilizzati dai grandi economisti, tra cui A. Smith e K. Marx, per costruire il modello di rilevazione del PIL che, basato sulla suddivisione del lavoro in lavoro produttivo e lavoro improduttivo, ha condotto e ancor oggi conduce a contraddizioni logico-conoscitive della realtà economica, così come ciascuno di noi la vive nei fatti. Prendiamo un esempio che in questo

momento Lei e io stiamo vivendo. Intorno a noi, come notiamo, c'è un grosso ingorgo di traffico. In mezzo a tutte queste auto c'è solo qualche taxi, il resto è costituito da auto guidate da privati cittadini che utilizzano l'auto per spostarsi da un punto all'altro della città. Nel PIL è computato solo il servizio trasporto prodotto dai pochi taxi, perché si tratta di un servizio che viene scambiato sul Mercato. Il resto del trasporto che stiamo vedendo, molto più voluminoso di quello prodotto dai taxi, è ignorato dal PIL, perché trattasi di un servizio trasporto che non transita per il Mercato, in quanto prodotto in conto proprio dalle famiglie. Adesso, pongo a Lei la domanda: a cosa bisogna credere, al PIL che ignora questo elevato volume di traffico, al PIL che ci mostra strade deserte, con qualche taxi che le attraversa oppure alla realtà o, se vuole, alla Società che vive quest'ingorgo?

E come se ne esce? Quale la soluzione?

Nel testo ho esposto le linee fondamentali di un modello che permette di andare oltre il PIL, quindi di un modello non più basato sulla secolare distinzione del lavoro in lavoro produttivo e lavoro improduttivo, ma basato su tutta l'attività produttiva effettuata dall'uomo, indipendentemente dal fatto che i beni e servizi prodotti transitino o meno per il Mercato. In pratica, su un modello che dà conto di tutto ciò che la collettività produce e che la stessa collettività utilizza per il soddisfacimento dei suoi bisogni.

Professore, un'ultima domanda: cosa pensa della decisione degli uffici statistici europei di computare nel PIL i servizi della prostituzione, del traffico delle sostanze stupefacenti e del contrabbando di sigarette e alcol?

Nel testo ho dedicato un po' di spazio all'argomento. Si

Sfogliando

tratta di attività che transitano per il Mercato e, come tali, trovano posto nell'attuale modello di calcolo del PIL. Nulla da dire sul piano della coerenza formale. Solo che devono essere tenute distinte dalle attività legali. Non foss'altro perché, se il PIL si vuole utilizzare come indicatore del benessere, diviene un assurdo logico, oltreché morale e di vita civile, utilizzare un PIL comprensivo di queste attività, che, nei fatti, rappresentano un disvalore aggiunto, in quanto espressione di attività destrutturanti la vita civile e morale della Società. Bisogna tenerli distinti, per non far dire mai alla statistica che la crescita di queste illegali e degradanti attività rappresenta e produce anche la crescita del benessere della collettività!

E le sue riflessioni sull'economia sommersa, su cui oggi nel Paese c'è un ampio e aspro dibattito politico?

Veda, a dir poco, è una questione molto complessa. E, perché questione molto complessa, non può essere affrontata e, tantomeno, risolta seguendo scorciatoie e adottando strumenti dettati dalla fretta e dalla superficialità, come ho cercato di mettere in evidenza nelle pagine del libro dedicate all'argomento. In poche battute. L'economia sommersa è attività illegale e, come tale, va perseguita a norma di legge. Sulla questione, però, come un macigno pesa un nodo, di contenuto soprattutto politico, nodo che ruota intorno alla domanda: è Il nostro apparato produttivo in grado di reggere il peso fisco-burocrazia oggi esistente? Se si dimostra che lo è, la via maestra è adottare ogni mezzo per farla emergere. Ma se si dimostra o, peggio ancora, se si è convinti che non lo è, farla emergere significa farla morire, soffocata dai lacci e laccioli del binomio fisco-burocrazia. Facendola morire, si generano tensioni sociali, oggi ovattate dal fatto che 3 milioni e 700 mila lavoratori (guesta è la stima dell'Istat) vivono di risorse prodotte attraverso attività sommerse. A questo punto, il drammatico dilemma, l'angosciante tenaglia in cui il nostro Paese si trova: da un lato, la finanza pubblica non introita imposte e tasse dall'economia sommersa. Dall'altro, se la si fa emergere e, quindi, morire per soffocamento, la finanza pubblica continuerà a non introitare imposte e tasse. Con l'aggravante che, in questo caso, vedremo sbocciare e fiorire, con crescente vigore, tensioni, anche di natura politica, di cui oggi stiamo vivendo, purtroppo, delle preoccupanti manifestazioni!





WWW.SNFIA.ORG













WWW.SNFIA.ORG